

En ny lag om stöd vid korttidsarbete

– ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk

*Slutbetänkande av Kommittén om
stöd vid korttidsarbete*

Stockholm 2022



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2022:65

SOU och Ds finns på regeringen.se under Rättsliga dokument.

Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på regeringen.se/remisser.

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck och remisshantering: Elanders Sverige AB, Stockholm 2022

ISBN 978-91-525-0508-3 (tryck)

ISBN 978-91-525-0509-0 (pdf)

ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Finansdepartementet

Regeringen beslutade den 23 september 2021 att tillsätta en kommitté med uppdrag att dels utvärdera betydelsen av stödet vid korttidsarbete för att lindra effekterna av pandemin, dels att se över regelverket. Som särskilda utredare förordnades generaldirektören Rikard Jermsten och docenten Annika Sundén den 23 september 2021 respektive den 24 september 2021. Kommittén har antagit namnet Kommittén om stöd vid korttidsarbete (Fi 2021:05).

Rättssakkunniga Eveliina Kiviniemi anställdes som sekreterare den 23 september 2021 från och med den 1 oktober 2021. Den 16 november 2021 anställdes arbetsmarknadsanalytikern Petra Nyberg som sekreterare på halvtid i kommittén från och med den 18 november 2021. Hon entledigades från sitt uppdrag den 1 juni 2022. Den 13 december 2021 anställdes departementssekreteraren Gabrielle Larsson som sekreterare från och med den 15 januari 2022. Föredragande juristen Fredrika Danielsson anställdes den 14 juni 2022 som sekreterare från och med den 8 augusti 2022.

Som experter i utredningen förordnades den 25 oktober 2021 arbetsrättsjuristen Niklas Beckman (Svenskt Näringsliv), avdelningschefen Tim Brooks (Tillväxtverket), LO-ekonomen Thomas Carlén (Landsorganisationen i Sverige), departementssekreteraren Anna Döös (Finansdepartementet), departementssekreteraren Josefine Ekmebag (Finansdepartementet), rättslige experten Daniel Eriksson (Skatteverket), arbetsrättsjuristen Fatima Hollander (Visita), arbetsmarknadsekonomen Jonas Kolsrud (Konjunkturinstitutet), utredaren Jesper Lundholm (Unionen), kvalificerade handläggaren Sandra Offesson (Arbetsförmedlingen), departementssekreteraren Marie Römpötti (Näringsdepartementet), kanslirådet Tomas Skytesvall (Arbetsmarknadsdepartementet) och ämnesrådet Anna Westlund

(Finansdepartementet). Den 23 november 2021 förordnades även verksamhetschefen Peggy Nyholm (Hotell- och restaurangfacket), chefsjuristen Karolina Sjöberg (Industriarbetsgivarna) och centrala ombudsmannen Tommy Thunberg Bertolone (Industrifacket Metall) som experter i utredningen. Den 22 mars 2022 entledigades Josefine Ekmehag från uppdraget och ersattes samma dag av departementssekreteraren Nils Elding Larsson (Finansdepartementet). Anna Döös och Nicklas Beckman entledigades från uppdraget den 30 juni 2022 och ersattes samma dag av rättssakkunniga Sara Hemlin (Finansdepartementet) och arbetsrättsjuristen Ola Brinnen (Svenskt Näringsliv). Kanslirådet Martin Zernell förordnades den 30 augusti. Den 31 augusti 2022 entledigades Jonas Kolsrud från uppdraget och ersattes den 1 september av fil.dr. Maria Gustafsson (Konjunkturinstitutet).

Uppdraget ska enligt direktiven redovisas i två delar. Kommittén överlämnade den 31 maj 2022 delbetänkandet *Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse* (SOU 2022:30). Kommittén överlämnar här sitt slutbetänkande *En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk* (SOU 2022:65).

Stockholm i november 2022

Rikard Jermsten
Annika Sundén

/Eveliina Kiviniemi
Gabrielle Larsson
Fredrika Danielsson

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Sammanfattning | 15 |
| Summary | 27 |
| 1 Författningsförslag..... | 31 |
| 1.1 Förslag till lag (2024:000) om stöd vid korttidsarbete | 31 |
| 1.2 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken..... | 52 |
| 1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring | 53 |
| 1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1024) om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet | 55 |
| 1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet | 57 |
| 1.6 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)..... | 60 |
| 1.7 Förslag till förordning (2024:000) om stöd vid korttidsarbete | 61 |
| 1.8 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1977:937) om allmänna förvaltningsdomstolars behörighet m.m..... | 65 |
| 1.9 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring..... | 66 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1.10 | Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet..... | 67 |
| 1.11 | Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:770) om sjöfartsstöd..... | 70 |
| 1.12 | Förslag till förordning om ändring i skatteförfarandeförordningen (2011:1261) | 72 |
| 1.13 | Förslag till förordning om ändring i förordningen (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten..... | 74 |
| 2 | Uppdraget och dess genomförande | 77 |
| 2.1 | Kommitténs uppdrag | 77 |
| 2.2 | Kommitténs arbete..... | 78 |
| 2.3 | Betänkandets disposition | 79 |
| 3 | Regelverket för stöd vid korttidsarbete..... | 81 |
| 3.1 | Allmänt om korttidsarbete | 81 |
| 3.2 | Systemet som aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur..... | 82 |
| 3.3 | Det öppna och permanenta systemet..... | 83 |
| 3.3.1 | Förutsättningar för godkännande för stöd..... | 84 |
| 3.3.2 | Hinder för godkännande för stöd..... | 87 |
| 3.4 | Vilka arbetsgivare som omfattas av lagen..... | 88 |
| 3.5 | Stödperiod och karenstid | 89 |
| 3.5.1 | När regeringen aktiverar stöd vid synnerligen djup lågkonjunktur | 89 |
| 3.5.2 | Efter godkännande av enskild arbetsgivare | 90 |
| 3.5.3 | Sammanlagd tid med stöd..... | 91 |
| 3.6 | Förutsättningar för att preliminärt stöd ska lämnas..... | 91 |
| 3.6.1 | Krav hänförliga till arbetsgivare | 91 |
| 3.6.2 | Krav hänförliga till arbetstagare | 92 |
| 3.6.3 | Nivåer för arbetstids- och löneminskning..... | 93 |
| 3.6.4 | Stöd får inte lämnas under uppsägningstid..... | 97 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 3.6.5 | Särskilda förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal..... | 98 |
| 3.6.6 | Särskilda förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal | 99 |
| 3.7 | Förfarandet..... | 100 |
| 3.7.1 | Ansökan om godkännande av enskilda arbetsgivare | 100 |
| 3.7.2 | Ansökan om preliminärt stöd..... | 100 |
| 3.7.3 | Beräkning av preliminärt stöd..... | 101 |
| 3.7.4 | Tidpunkt för avstämning | 102 |
| 3.7.5 | Vad avstämning innebär | 103 |
| 3.7.6 | Anmälan om avstämning..... | 107 |
| 3.7.7 | Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar | 108 |
| 3.7.8 | Kreditering av skattekonto och återbetalning av stöd | 109 |
| 3.7.9 | Kontroll..... | 111 |
| 3.7.10 | Överklagande..... | 112 |
| 3.8 | Ersättning för kostnader för kompetensinsatser | 113 |
| 3.8.1 | Kompetensinsatser under tiden som frigjorts i samband med korttidsarbete..... | 113 |
| 3.8.2 | Förutsättningarna för ersättning vid kompetensinsatser | 113 |
| 3.8.3 | Förfarandet | 115 |
| 4 | Korttidsarbete under pandemin..... | 119 |
| 4.1 | Det öppna och permanenta systemet nyttjades under pandemin | 119 |
| 4.1.1 | Pandemin medförde att systemets ikraftträdande tidigarelades och flera tillfälliga förändringar gjordes i regelverket | 119 |
| 4.1.2 | Höjning av statens andel av kostnaderna..... | 120 |
| 4.1.3 | Stöd under uppsägningstid..... | 122 |
| 4.1.4 | Stöd till arbetsgivare vars verksamhet i huvudsak är finansierad av allmänna medel | 122 |
| 4.1.5 | Stöd även för arbetstagare som är familjemedlemmar | 123 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 4.1.6 | Riksdagens förtydliganden avseende regelverket | 123 |
| 4.1.7 | En fjärde nivå för arbetstids- och löneminskning infördes genom en tillfällig lag ... | 124 |
| 4.2 | Det förstärkta stödet förlängdes vid flera tillfällen | 125 |
| 4.2.1 | Den tillfälliga lagen infördes..... | 125 |
| 4.2.2 | Det förstärkta stödet förlängdes att gälla under pandemins tredje fas..... | 133 |
| 4.2.3 | Det förstärkta stödet upphörde att gälla under hösten 2021..... | 134 |
| 4.2.4 | En ny möjlighet till anmälan om avstämning | 135 |
| 4.3 | Långa handläggningstider hos Tillväxtverket | 136 |
| 4.4 | Behov av systemutveckling medförde långa ledtider | 138 |
| 4.5 | Stödet ledde till ett stort antal processer i allmän förvaltningsdomstol | 139 |
| 4.5.1 | Jämförelsemånad när godkännande för stöd avser förfluten tid..... | 140 |
| 4.5.2 | Begreppet ordinarie lön | 141 |
| 4.5.3 | Vinstutdelningar och andra värdeöverföringar ... | 142 |
| 4.5.4 | Återkrav vid för sen anmälan om avstämning | 145 |
| 4.6 | Fusk och missbruk av systemet för korttidsarbete under pandemin | 147 |
| 4.6.1 | Justeringar av regelverket för att skärpa kontrollen | 147 |
| 4.6.2 | Tillväxtverkets arbete med kontroller och att upptäcka fusk | 149 |
| 4.6.3 | Slutsatser i Ds 2020:28 om förhindrande av brott kopplade till stödet vid korttidsarbete .. | 150 |
| 4.6.4 | Riksdagens tillkännagivande den 26 maj 2021 om att införa särskilda straffbestämmelser för stöd vid korttidsarbete..... | 151 |
| 5 | Kommitténs överväganden om behovet av regelförändringar..... | 153 |
| 5.1 | Det öppna och permanenta systemet var lämpligast att nyttja under pandemin..... | 153 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5.2 | Det bör finnas endast ett system för korttidsarbete..... | 156 |
| 5.3 | Systemet för korttidsarbete bör kunna förstärkas under en synnerligen djup lågkonjunktur | 159 |
| 5.4 | Kostnaderna bör delas för att minska de negativa effekterna av systemet | 164 |
| 5.5 | Behovet av arbetstidsminskning bör vara det centrala för rätten till stöd..... | 169 |
| 5.6 | Systemet bör verka för att behålla viktiga kopplingar mellan arbetsgivare och arbetstagare | 172 |
| 5.7 | Systemet bör innefatta ett enklare och mer flexibelt regelverk som möjliggör hantering av stora volymer av ansökningar..... | 176 |
| 5.8 | Bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser bör förenklas | 182 |
| 5.9 | Systemet bör möjliggöra en stärkt och effektiv kontroll av stödet..... | 186 |
| 5.10 | Straffrättsliga bestämmelser bör införas..... | 188 |
| 6 | Ett mer förutsägbart regelverk..... | 191 |
| 6.1 | En ny lag om stöd vid korttidsarbete | 191 |
| 6.2 | Arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning ska vara utgångspunkt för stöd | 196 |
| 6.3 | Även privata aktörer som är offentligt finansierade ska omfattas av den nya lagen | 211 |
| 6.4 | En arbetsgivare får beviljas preliminärt stöd i högst nio kalendermånader | 215 |
| 6.5 | En karenstid om tolv kalendermånader ska gälla för stödet | 219 |
| 6.6 | Stödperiodens första dag får tidigast vara den dag då ansökan om godkännande kommit in..... | 221 |
| 6.7 | Definitionen av jämförelsemånaden ändras | 223 |

| | | |
|----------|--|------------|
| 6.8 | Begreppet ordinarie lön..... | 230 |
| 6.9 | Begreppet ordinarie arbetstid | 236 |
| 6.10 | Nivåer för arbetstids- och löneminskning | 238 |
| 6.11 | Förutsättningar för preliminärt stöd för arbetsgivare inom och utom kollektivavtalsförhållanden | 241 |
| 6.11.1 | Förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal..... | 241 |
| 6.11.2 | Förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal | 243 |
| 7 | Ett enklare och tydligare förfarande | 247 |
| 7.1 | Preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång..... | 247 |
| 7.2 | Ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång | 250 |
| 7.3 | Skatteverket ska handlägga ansökningar om godkännande för stöd och ansökningar om stöd skyndsamt..... | 252 |
| 7.4 | Beräkning av preliminärt stöd..... | 253 |
| 7.5 | Löpande avstämningar ersätts med en slutlig avstämning | 268 |
| 7.6 | Skatteverket bestämmer slutligt stöd efter avstämning av det preliminära stödet | 273 |
| 7.7 | En avstämning ska innehålla underlag för att bestämma ett slutligt stöd..... | 281 |
| 7.8 | Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter | 284 |
| 7.9 | Återbetalningsskyldighet vid för sen anmälan om avstämning | 285 |
| 7.10 | Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar..... | 287 |
| 7.11 | Kreditering av skattekonto | 289 |
| 7.12 | Återbetalning av stöd vid korttidsarbete | 290 |
| 7.13 | Hänvisningar till skatteförfarandelagen | 292 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 7.14 | Dröjsmålsränta | 295 |
| 7.15 | Överklagande av beslut..... | 296 |
| 8 | Ett förenklat förfarande för ersättning för kompetensinsatser | 301 |
| 8.1 | Arbetsgivare ska få ersättning för kompetensinsatser under arbetsbefriad tid..... | 301 |
| 8.2 | Samma kostnadsdelning för ersättning vid kompetensinsatser ska gälla i den nya lagen..... | 305 |
| 8.3 | Ersättning för kompetensinsatser ska endast lämnas för genomförda kompetensinsatser | 310 |
| 8.4 | Ersättning för kompetensinsatser ska endast lämnas under stödberättigad tid | 311 |
| 8.5 | Förfarandet för ersättning för kompetensinsatser ska förenklas..... | 312 |
| 9 | En stärkt reglering för ökad kontroll | 317 |
| 9.1 | En anmälningsskyldighet för arbetsgivare..... | 317 |
| 9.2 | Krav hänförliga till arbetsgivare | 320 |
| 9.2.1 | Stöd får endast lämnas till arbetsgivare som är registrerade som arbetsgivare..... | 320 |
| 9.2.2 | Stöd får inte lämnas till arbetsgivare som är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd | 321 |
| 9.2.3 | Stöd får inte lämnas till arbetsgivare som har näringsförbud eller vissa skulder | 325 |
| 9.2.4 | Skatteverket får besluta att stöd inte får lämnas till arbetsgivare som begått vissa brott | 329 |
| 9.2.5 | Inget uttryckligt hinder att lämna stöd till arbetsgivare som genomfört vinstutdelningar eller andra värdeöverföringar | 333 |
| 9.2.6 | Krav på yttrande från revisor bedöms inte vara behövligt..... | 341 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 9.3 | Krav hänförliga till arbetstagare..... | 344 |
| 9.3.1 | Preliminärt stöd får endast lämnas för anställda för vilka arbetsgivaren betalat lön och arbetsgivaravgifter..... | 344 |
| 9.3.2 | Preliminärt stöd får endast lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj..... | 348 |
| 9.3.3 | Preliminärt stöd får inte lämnas under uppsägningstid..... | 351 |
| 9.4 | Utredning och kontroll..... | 352 |
| 9.4.1 | Arbetsgivare ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten..... | 352 |
| 9.4.2 | Skatteverket får förelägga tredjeman att lämna uppgifter..... | 354 |
| 9.4.3 | Skatteverket får besluta om revision..... | 359 |
| 9.4.4 | Skatteverket får fortsatt besluta om kontrollbesök..... | 362 |
| 9.4.5 | Skatteverket får ansöka om bevissäkring..... | 364 |
| 9.4.6 | Vissa uppgifter och handlingar kan undantas från granskning..... | 366 |
| 9.5 | Utökad möjlighet till återkrav av stöd | 367 |
| 9.5.1 | Betalningssäkring ska kunna användas vid återkrav enligt den nya lagen | 367 |
| 9.5.2 | En företrädare ska kunna bli skyldig att betala ett återkrav enligt den nya lagen..... | 369 |
| 9.6 | En tydlig straffrättslig reglering | 373 |
| 10 | Ett system som kan förstärkas vid en synnerligen djup lågkonjunktur..... | 385 |
| 10.1 | Vid en synnerligen djup lågkonjunktur ska förutbestämda förstärkningar av systemet kunna göras | 385 |
| 10.2 | En fjärde nivå för arbetstids- och löneminskning och ett större kostnadsansvar för staten | 391 |
| 10.3 | Tidsperioderna för stöd ska kunna förlängas | 398 |

| | | |
|-----------|--|------------|
| 11 | Ändringar i övriga författningar | 405 |
| 11.1 | Behandling av personuppgifter | 405 |
| 11.2 | Sekretess | 407 |
| 11.3 | Skatteverkets verksamhet och anmälningsskyldighet..... | 409 |
| 11.4 | Arbetslöshetsförsäkringen | 410 |
| 11.5 | Sjukpenninggrundande inkomst | 411 |
| 11.6 | Semester..... | 413 |
| 12 | Systemets förenlighet med EU-rätten..... | 415 |
| 12.1 | Stöd enligt den nya lagen bedöms förenligt med EU:s regler om statligt stöd..... | 415 |
| 13 | Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser | 417 |
| 13.1 | Den nya lagen träder i kraft den 1 januari 2024 | 417 |
| 13.2 | Äldre föreskrifter gäller för ärenden som har inletts före ikraftträdandet..... | 418 |
| 14 | Konsekvensbeskrivning | 419 |
| 14.1 | Inledning..... | 419 |
| 14.2 | Syfte och alternativa lösningar | 419 |
| 14.3 | Offentligfinansiella konsekvenser av förslaget | 422 |
| 14.3.1 | Budgeteffekt av stödet | 422 |
| 14.3.2 | Finansiering av kostnader | 438 |
| 14.4 | Samhällsekonomiska konsekvenser | 438 |
| 14.5 | Konsekvenser för företagen | 442 |
| 14.6 | Konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten | 449 |
| 14.7 | Konsekvenser för inkomstfördelningen i samhället | 451 |
| 14.8 | Konsekvenser för brottslighet | 453 |

| | | |
|--------|--|-----|
| 14.9 | Konsekvenser för förvaltningsmyndigheter och domstolar | 454 |
| 14.9.1 | Konsekvenser för Skatteverket | 454 |
| 14.9.2 | Konsekvenser för Konjunkturinstitutet | 455 |
| 14.9.3 | Konsekvenser för domstolar | 455 |
| 14.9.4 | Konsekvenser för Ekobrottsmyndigheten | 457 |
| 14.10 | Förslagets överensstämmelse med EU-rätten | 457 |
| 14.11 | Övriga konsekvenser | 457 |

15 Författningskommentar 459

| | | |
|------|---|-----|
| 15.1 | Förslaget till lag (2024:000) om stöd vid korttidsarbete.... | 459 |
| 15.2 | Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken | 537 |
| 15.3 | Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring..... | 537 |
| 15.4 | Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1024) om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet | 538 |
| 15.5 | Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet..... | 538 |
| 15.6 | Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) | 538 |

Bilagor

| | | |
|----------|--------------------------------|-----|
| Bilaga 1 | Kommittédirektiv 2021:79..... | 539 |
| Bilaga 2 | Utkast till förordningar | 551 |

Sammanfattning

Uppdraget

Stödet vid korttidsarbete har varit en av de mest omfattande åtgärderna för att lindra effekterna för näringsliv och sysselsättning av spridningen av sjukdomen covid-19. Regelverket för korttidsarbete har under pandemin tillämpats för första gången och i en omfattning som inte förutsågs när lagstiftningen togs fram. Regeringen har därför funnit att det finns skäl att tillsätta en kommitté med uppdrag att dels analysera betydelsen av stödet för att lindra de negativa ekonomiska effekterna som uppstått till följd av spridningen av covid-19, dels se över om regelverket bör förändras i vissa avseenden. Den första delen av kommitténs uppdrag har kommittén redovisat genom delbetänkandet *Korttidsarbete under pandemin – En utvärdering av stödets betydelse* (SOU 2022:30), som överlämnades till regeringen den 31 maj 2022. Detta slutbetänkande innefattar kommitténs uppdrag att se över regelverket.

Uppdraget att se över regelverket för korttidsarbete innebär att kommittén bl.a. ska bedöma om det fortsatt finns behov av två system för korttidsarbete. Kommittén ska vidare bedöma om regelverket är ändamålsenligt utformat för olika kriser som kan drabba både enskilda arbetsgivare och hela samhället. Kommittén ska också se över möjligheterna att förenkla regelverket och göra det mer flexibelt. I uppdraget ingår också att utreda frågan om det finns behov av en förändrad och förstärkt reglering för att förhindra felaktiga utbetalningar och missbruk samt se över möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser.

En ny lag med ett system för korttidsarbete

Det blir mer förutsägbart med endast ett system för korttidsarbete

Kommittén föreslår att en ny lag om stöd vid korttidsarbete ska införas. Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2024 och innehålla ett samlat system för korttidsarbete. Att endast ha ett system för korttidsarbete underlättar administrationen av stödet. Det blir också överskådligt och förutsägbart när och hur korttidsarbete kan införas. Det nuvarande öppna och permanenta systemet bör vara utgångspunkt för systemet i den nya lagen. Det öppna och permanenta systemet är det system som har störst likheter med de system som finns i många andra länder. Systemet som kan aktiveras av regeringen bör därmed slopas. Det systemet innehåller ingen behovsprövning och riskerar att ge upphov till mer omfattande negativa effekter såsom ökade dödviktseffekter och stora offentligfinansiella kostnader.

Förutsättningarna för stöd blir mer träffsäkra och förenliga med stödets syfte

Kommitténs översyn har visat att förutsättningarna för godkännande för stöd i det öppna och permanenta systemet är svårbedömda. Det beror till stor del på att det är svårt att avgöra om arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter, vilket är en förutsättning för stöd enligt den nuvarande lagen. Prövningen kompliceras av att en arbetsgivare kan ha ett omfattande behov av att minska arbetstiden, även innan de ekonomiska konsekvenserna blivit tydliga eller kännbara.

Kommittén bedömer att förutsättningarna för stöd behöver bli mer tydligt kopplade till syftet med stödet. Syftet med stödet är inte att stötta arbetsgivare som har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter. Syftet med stödet är att stötta långsiktigt livskraftiga arbetsgivare med ett tillfälligt och betydande behov av arbetstidsminskning. Kommittén föreslår därför att det centrala vid bedömningen ska vara arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning. Med en sådan utgångspunkt blir det tydligt att stödet möjliggör för arbetsgivare att bibehålla en viktig koppling mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ändringen av förutsättningarna för stöd kommer att under-

lätta prövningen av rätten till stöd och tillgodose att stödet blir mer träffsäkert. Att behovet av arbetstidsminskning blir avgörande möjliggör också att stödet kan nyttjas i ett tidigare skede för att motverka att arbetsgivaren får allvarliga ekonomiska svårigheter.

Kommitténs förslag innebär att följande förutsättningar ska vara uppfyllda för att en arbetsgivare ska beviljas godkännande för stöd.

- Behovet av arbetstidsminskning ska vara *betydande*. Detta krav tydliggör att stöd endast ska lämnas till arbetsgivare som är allvarligt drabbade.
- Behovet av arbetstidsminskning ska vara *tillfälligt*, eftersom stödets syfte är att stötta livskraftiga företag som har för avsikt att återgå till full produktion när krisen är över.
- Behovet av arbetstidsminskning ska ha orsakats av *ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll*. Härigenom tydliggörs att stödet endast syftar till att stötta arbetsgivare när det inträffar händelser som ligger utom arbetsgivarens kontroll, dvs. omvärldshändelser eller andra exogent betingade händelser som har en anknytning till arbetsgivarens verksamhet.
- Behovet av arbetstidsminskning *ska inte rimligen ha kunnat förutses eller undvikas*. Detta krav syftar bl.a. till att säkerställa att stöd endast lämnas till arbetsgivare som gjort de anpassningar av verksamheten som är rimliga för att undgå ett betydande behov av arbetstidsminskning.

Kommittén föreslår vidare att det inte längre ska krävas att arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Detta krav, som finns i nuvarande lag, anser kommittén framför allt försvåra prövningen för Skatteverket och medför en osäkerhet för arbetsgivaren huruvida stöd kommer att beviljas. Erfarenheter från tidigare kriser visar att arbetsgivare vidtar de åtgärder som krävs för att minska kostnaderna för arbetskraften, även utan ett sådant uttryckligt krav.

Fler arbetsgivare kan kvalificeras till stödet, men incitamenten i systemet motverkar ett överutnyttjande

Kommitténs förslag om ändrade förutsättningar för stöd tydliggör att stödet ska lämnas till livskraftiga arbetsgivare som har ett tillfälligt och betydande behov av arbetstidsminskning. Förslaget medför att det kan bli lättare för arbetsgivare att uppfylla förutsättningarna för stöd, eftersom det inte längre kommer att krävas att arbetsgivare ska ha fått allvarliga ekonomiska svårigheter. Detta kan öka möjligheterna för arbetsgivare att nyttja systemet. Det är därför viktigt att det finns incitament i systemet som motverkar ett överutnyttjande och att regleringen ger goda möjligheter till kontroll av de arbetsgivare som beviljats stöd. De bestämmelser som är viktiga för att upprätthålla incitamenten i systemet är följande.

- Kostnaderna för korttidsarbete ska delas mellan arbetsgivare, arbetstagarare och staten. De fasta arbetstids- och löneminskningnivåerna på 20, 40 och 60 procent ska behållas i systemet. Stödet ska även fortsättningsvis uppgå till en tredjedel av kostnaderna för arbetsbefriad tid, vilket innefattar lön och arbetsgivaravgifter. Kostnadsdelningen innebär att arbetstagarare får en viss löneminskning, samtidigt som arbetsgivarens kostnader för arbetad tid ökar. Detta tillgodoser att systemet endast nyttjas då det finns ett betydande behov av arbetstidsminskning och en reell risk för uppsägningar.
- Det ska finnas en överenskommelse om korttidsarbete mellan arbetsgivaren och arbetstagararen. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ska förutsättningarna för korttidsarbete regleras i ett lokalt kollektivavtal. Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal ska det finnas skriftliga avtal om korttidsarbete med minst 70 procent av arbetstagararna vid en driftsenhet. Att en överenskommelse måste finnas tillgodoser att systemet nyttjas på ett ändamålsenligt sätt.
- Det ska finnas en karenstid. Karenstiden är betydelsefull för att motverka att arbetsgivare söker stödet i onödan och motverkar de negativa effekter som kan uppstå om stödet stöttar arbetsgivare med mer strukturella svårigheter. Kommittén föreslår dock att karenstiden sänks från 24 kalendermånader till 12 kalendermånader och att den ska räknas från den sista stödmånaden som stöd

lämnats för. En sådan ändring bedöms ändamålsenlig och stärka systemets konkurrenskraft.

Systemet förenklas i flera avseenden

Stödet vid korttidsarbete är ett krisstöd och det är viktigt att stödet är enkelt att administrera för arbetsgivare och handläggande myndighet. Om systemet är komplicerat att tillgodogöra sig för arbetsgivare och innehåller många tidsfrister finns det en risk att handläggningstiderna blir långa, vilket i sin tur kan leda till att utbetalningen av stödet fördröjs. Detta minskar systemets trovärdighet och betydelse. Arbetsgivarens ekonomiska risker kan också öka, eftersom det kan bli oklart om stöd kommer lämnas för redan genomfört korttidsarbete. Kommittén anser att förfarandet för stöd behöver förenklas och föreslår därför flera förändringar av systemet.

- Stödperioden förlängs till nio kalendermånader. Enligt nuvarande lag behöver en förlängningsansökan lämnas in till Skatteverket för att stödperioden ska kunna förlängas från sex till nio kalendermånader. Detta ökar administrationen av systemet och medför att handläggningstiderna blir längre, vilket även skedde under pandemin. Att stödperioden i stället förlängs till nio kalendermånader kommer att underlätta för både Skatteverket och arbetsgivarna. Detta innebär dock att stödet kommer att kunna utgå en längre tid efter ett godkännande för stöd. Kommittén bedömer dock att systemets kostnadsdelning, som innebär att arbetsgivarens kostnad för arbetad tid ökar, motverkar att stödet nyttjas under längre tid än behövt.
- En fast tidpunkt ska införas för jämförelsemånaden. En konsekvens av nuvarande definition, som utgår från tidpunkten för Skatteverkets beslut om godkännande, är att jämförelsemånaden kan variera beroende på Skatteverkets handläggningstid. Detta medför att jämförelsemånaden blir oförutsägbar. Jämförelsemånaden bör i stället som utgångspunkt vara tre kalendermånader före den kalendermånad en ansökan om godkännande har kommit in till Skatteverket. Regeringen ska dock kunna ändra den genom föreskrift om det uppstår ett sådant behov.

- De löpande avstämningarna under stödperioden ska tas bort. Under pandemin innebar de löpande avstämningarna en administrativ börda och vållade stora tillämpningsproblem. Det är också oklart i vilken grad de faktiskt bidrog till att minska missbruk. Kommittén föreslår därför att de löpande avstämningarna ersätts med en slutlig avstämning. Avstämningstidpunkten ska sammanfalla med tidpunkten för anmälan om avstämning. Avstämningstidpunkten ska också förlängas från senast en kalendermånad till senast två kalendermånader efter stödperiodens utgång för att sammanfalla med den tidpunkt då en ansökan om stöd för sista stöd-månaden ska komma in. Detta medför större möjligheter för arbetsgivarna att justera avtal för att den tillämpande arbetstids- och löneminskningen ska överensstämna med de avtalade nivåerna. För att motverka inaktivitet under stödperioden blir arbetsgivaren dock skyldig att lämna in en anmälan om avstämning tidigare om arbetsgivaren inte nyttjat stödet under tre på varandra följande kalendermånader.
- Förfarandet för ersättning för kompetensinsatser ska förenklas. I dag är förfarandet komplicerat med flera tidsfrister eftersom en arbetsgivare behöver komma in med både en ansökan och en anmälan om avstämning. Kommittén föreslår att endast en ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska lämnas in och att kravet på anmälan om avstämning ska tas bort.
- Skyndsamhetskrav införs för Skatteverkets handläggning av ansökan om stöd. I nuvarande lag finns endast skyndsamhetskrav för godkännande om stöd. Det bedöms viktigt att skyndsamhetskravet också gäller ansökan om stöd, för att understryka att stödet är ett krisstöd och att arbetsgivare inte ska behöva vänta längre än nödvändigt på att stödet betalas ut.

Bestämmelserna om återbetalningsskyldighet blir mer proportionerliga

Under pandemin blev många arbetsgivare återbetalningsskyldiga för stöd som lämnats. Det berodde i många fall på att arbetsgivaren kommit in med en anmälan om avstämning för sent eller att en avstämning visat att den tillämpade genomsnittliga arbetstids- eller löne-

minskningsnivån inte haft stöd i lagen eller avtal om korttidsarbete. Det är viktigt att bestämmelserna om återbetalningsskyldighet är ändamålsenliga och inte drabbar arbetsgivare på ett oproportionerligt sätt. Kommittén föreslår därför förändringar av återbetalningsskyldigheten i vissa avseenden.

- En arbetsgivare ska fortsatt vara återbetalningsskyldig för allt stöd som har betalats för en arbetstagare under en avtalsperiod om tillämplad genomsnittlig arbetstids- och löneminskingsnivå inte överensstämmer med de fasta nivåerna i lagen eller saknar stöd i avtal. Det är viktigt att återbetalningsskyldigheten kvarstår för att inte minska incitamenten att hålla överenskomna avtal. Kommittén bedömer dock att det ska införas en möjlighet för Skatteverket att vid särskilda skäl meddela undantag från återbetalningsskyldigheten. Det kan vara fall då det framstår som oproportionerligt att hela stödet ska återbetalas i förhållande till det fel som har gjorts.
- En arbetsgivare ska fortsatt vara återbetalningsskyldig för allt stöd som har betalats ut om en anmälan om avstämning inte lämnas in efter att Skatteverket förelagt arbetsgivaren att lämna in anmälan om avstämning. Denna återbetalningsskyldighet tillgodoser att arbetsgivarna följer bestämmelserna om avstämning av stödet. Kommittén föreslår dock att Skatteverket helt eller delvis ska kunna befria arbetsgivaren från återbetalningsskyldighet om det finns särskilda skäl för en befrielse. Detta bedöms ge större utrymme för befrielse än nuvarande krav på att återkrav ska vara uppenbart oskäligt. Återbetalningsskyldigheten kan omfatta stora belopp och om utrymmet för eftergift är för litet finns det en risk att konsekvenserna av en för sen anmälan inte blir proportionerliga.

Systemet stärks för att möjliggöra en effektiv kontroll och motverka missbruk

Under pandemin uppstod utmaningar vad gällde möjligheterna att ha en effektiv kontroll av stödet och motverka missbruk. Det stora antalet ansökningar om stöd ökade behovet av efterkontroller. Det var därtill mycket svårt att utreda ärenden som gällde brott mot stödet. Trots att Tillväxtverket fick flera tips om oegentligheter och

upprättade brottsanmälningar, ledde endast en anmälan av samtliga från 2020 och 2021 till åtal.

Eftersom stödet kan uppgå till stora belopp och också nyttjas i situationer då behovet av stöd är stort är det viktigt att Skatteverket ges goda förutsättningar att utföra efterkontroller av stödet. En stärkt kontroll minskar vidare risken för ett överutnyttjande av stödet. Det är också viktigt för systemets legitimitet att stöd inte lämnas till oseriösa arbetsgivare. Kommittén föreslår därför ett antal bestämmelser i den nya lagen i syfte att möjliggöra en effektiv kontroll och motverka missbruk.

- Det ska inte vara möjligt att få stöd i förhand. Stöd ska endast betalas ut efter en stödmånads utgång och beräknas efter faktisk tid i korttidsarbete. Ersättning för kompetensinstatser ska inte heller betalas ut i förskott. Förskottsbetalningar ökar risken för missbruk väsentligt och bör därför inte längre vara möjliga.
- Skatteverket ges en möjlighet att besluta att stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som är dömd för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Om arbetsgivaren är en juridisk person, får Skatteverket också besluta att stöd inte ska lämnas om en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten har dömts för ett sådant brott. Domar som fått laga kraft för mer än tre år sedan får däremot inte ligga till grund för ett beslut om att stöd ska nekas.
- Det ska inte vara möjligt att lämna godkännande för stöd, preliminärt stöd eller ytterligare stöd till arbetsgivare som har näringsförbud, skatte- och avgiftsskulder eller skulder avseende återkrav av stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete, vilka har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning. Om arbetsgivaren är en juridisk person får en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten, inte ha näringsförbud.
- Det ska heller inte vara möjligt att lämna godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd till en arbetsgivare som är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd. Preliminärt stöd och ytterligare stöd får däremot lämnas för korttidsarbete som utförts innan ett beslut om företagsrekonstruktion har fattats.

- En anmälningsskyldighet införs för arbetsgivaren. Detta innebär bl.a. att arbetsgivaren ska vara skyldig att anmäla till Skatteverket om det inträffar sådana omständigheter som medför att arbetsgivaren inte längre uppfyller förutsättningarna för stöd, t.ex. att arbetsgivaren genomgår en företagsrekonstruktion.
- Skatteverkets möjligheter att utöva kontroll och utreda arbetsgivare som beviljats stöd ska stärkas. Skatteverket ska få besluta om revision och, om sådant behov uppstår, använda tredjemansförelägganden för att få in uppgifter som behövs för kontroll av stödet. Bestämmelserna om bevissäkring i skatteförfarandelagen (2011:1244) blir också tillämpliga.
- Skatteverket ges utökade möjligheter att återkräva stöd som lämnats felaktigt till en arbetsgivare genom att bestämmelserna i skatteförfarandelagen om betalningssäkring och företräदारansvar blir tillämpliga.
- Straffbestämmelser införs i den nya lagen. Ett nytt brott som utgår från att arbetsgivaren har lämnat oriktiga uppgifter, eller inte följt anmälningsskyldigheten, införs. Ett brott ska föreligga i sådana fall om det uppstått en fara för att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt eller med ett för högt belopp, eller inte återkrävs i situationer då arbetsgivaren saknar rätt till stöd. Brottet ska hanteras av Ekobrottsmyndigheten. Straffet för brott av normalgraden ska vara fängelse i högst två år. Straffet för ringa brott ska vara böter eller fängelse i högst sex månader. Straffet för grovt brott ska vara fängelse i högst sex månader och högst sex år.

Kommittén anser att det tillfälliga hindret för stöd vid vinstutdelning och värdeöverföringar som gällde viss tid under pandemin inte ska finnas i den nya lagen. Den bestämmelsen var trubbig och träffade alla vinstutdelningar utan någon bedömning av vare sig storlek eller effekt för verksamhetens ekonomi. Dessutom medförde bestämmelsen tydliga nackdelar för t.ex. fåmansföretag och företag inom internationella koncerner. Bestämmelsen var därtill inkonsekvent eftersom den träffade alla vinstutdelningar, men inte alla värdeöverföringar, t.ex. koncernbidrag. Kommittén anser därför att någon sådan bestämmelse inte bör införas i den nya lagen.

Kommittén anser att revisorsintyg inte heller ska krävas i den nya lagen. Revisorsintygen ökade administrationen och kostnaderna för

arbetsgivarna under pandemin. Nyttan med intygen är därtill begränsad, eftersom förutsättningarna för stöd ändå behöver prövas av Skatteverket.

Systemet behöver kunna förstärkas under en synnerligen djup lågkonjunktur

En viktig del i att systemet blir mer förutsägbart är att det är anpassat för att kunna nyttjas under olika typer av kriser som kan uppstå. Kommittén föreslår därför att regeringen ska ha möjlighet att genomföra förutbestämda förstärkningar av systemet vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Att regeringen får en sådan möjlighet ökar flexibilitet i systemet eftersom systemet kan anpassas om den kris som drabbar samhället anses vara tillräckligt allvarlig. Det innebär även att det kan införas relativt snabbt då förstärkningarna inte kräver beslut av riksdagen. Att förstärkningarna är förutbestämda medför att det blir tydligt och förutsägbart för arbetsgivare hur systemet för korttidsarbete fungerar under en allvarlig ekonomisk kris. Regeringen föreslås kunna förlänga stödperioderna till tolv kalendermånader, vilket kan förlängas med ytterligare tolv kalendermånader. Regeringen föreslås vidare kunna meddela undantag från karenstiden, öka statens kostnadsandel till hälften av kostnaderna och införa en möjlighet att sänka arbetstiden med 80 procent. Vilka förstärkningar som är lämpligast att göra beror på den specifika krisens natur och förlopp och det är upp till regeringen att bedöma vilka förstärkningar som bör införas och vid vilket tillfälle.

Systemet kan inte stötta alla under en ekonomisk kris

Stöd vid korttidsarbete har som syfte att stötta livskraftiga företag vid en tillfällig kris genom att möjliggöra för arbetsgivare att behålla arbetstagare i verksamheten. Under pandemin skedde flera förändringar av regelverket som utökade vilka arbetstagare som kunde omfattas av systemet. Stöd kunde lämnas för anställda familjemedlemmar till arbetsgivare och under arbetstagares uppsägningstid. Samtidigt väcktes kritik mot systemet för att regelverket är sämre anpassat för företag med en hög personalomsättning och säsongsberoende verksamhet, bl.a. med anledning av att det finns en jämförelsemånad som

bestämmer vilka arbetstagare som kan omfattas av stöd. Det var också sådan verksamhet, t.ex. restauranger och inom turism, som var drabbad under längre tid under pandemin.

Kommittén föreslår att anställda familjemedlemmar till arbetsgivare även fortsättningsvis ska undantas från stöd. Om dessa arbetstagare omfattas av stöd ökar kontrollsvårigheterna, eftersom incitamenten att följa avtalad arbetstidsminskning blir lägre, om tydligare ekonomiska intressen finns kopplade till verksamheten. Inte heller anser kommittén att stöd ska kunna utgå under uppsägningstid, eftersom detta motverkar syftet med stödet som är att bibehålla anställningar. Det regelverk som kommittén föreslår kommer även fortsättningsvis vara sämre anpassat för företag med en hög personalomsättning och säsongberoende verksamhet. Det beror bl.a. på att kommittén föreslår att jämförelsemånaden ska behållas. Jämförelsemånaden tillgodoser att syftet med stödet upprätthålls, dvs. att stöd endast lämnas för arbetstagare som har varit anställda viss tid. Det möjliggör att Skatteverket kan kontrollera tidigare gjorda registreringar över vilka arbetstagare som varit anställda innan korttidsarbete införs på arbetsplatsen. Systemets positiva effekter är som störst om det tillgodoser att arbetsgivare behåller verksamhetskritisk personal i den utsträckning det behövs för att arbetsgivaren snabbt ska kunna återstarta sin verksamhet efter en kris. Systemet är dock inte tänkt att omfatta alla arbetstagare. Kommitténs utvärdering har visat att stödet i stor utsträckning omfattat anställda med en stark förankring till arbetsmarknaden. Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar har i stället i större utsträckning förlorat sina arbeten under pandemin. Det är förväntade konsekvenser av systemet. Stödet riktar sig till företag som hamnat i en ekonomisk krissituation och behöver minska kostnaderna för personal. Företag i kris tenderar att minska antalet anställda med tillfälliga kontrakt för att på så sätt minska sina personalkostnader. Att sysselsättningen sjunker när det råder en omfattande ekonomisk kris i samhället är därför ett förväntat utfall och något som korttidsarbete kan dämpa, men inte helt motverka. Att utöka stödet för att det ska möjliggöra för fler anställda att omfattas av systemet, t.ex. nyanställda arbetstagare, riskerar att motverka stödets syfte. Att fler skulle omfattas av stöd skulle i sin tur kunna hämma att en nödvändig strukturomvandling kan ske under en ekonomisk kris. Systemet ska upprätthålla en balans mellan att stötta anställningar som är väsentliga för en återstart för livskraftiga företag, sam-

tidigt som rörligheten på arbetsmarknaden inte hämmas genom att anställda stannar kvar i lågproduktiva företag. Vid en ekonomisk kris kan staten även införa andra åtgärder och stimulanser för att stötta företag och individer. Så skedde också under pandemin genom bl.a. omställningsstödet och förstärkningarna av a-kassan. Sådana åtgärder bedöms vara mer ändamålsenliga och bättre lämpade för de grupper av arbetsgivare och arbetstagare som inte omfattas av systemet för korttidsarbete.

Summary

Background

Short-time work involves employees temporarily reducing their working hours. Employers affected by a temporary and serious financial difficulty can receive support for a limited period. The cost is divided between the employer, employee, and the Government. In the current law, there are two systems for short-time work and the Swedish Tax Agency (Skatteverket) is the administrative authority managing both systems. The first system can be activated by the Swedish Government in the event of a particularly deep recession of the economy, or if such a recession is imminent. This system has never been activated. The other system is a permanent system, and it was introduced in the beginning of the pandemic. The permanent system was also temporarily strengthened during the pandemic (2020–2021). For example, the Government covered three quarters of the cost of employees reducing their working hours, instead of one third, while employers and employees shared the remaining cost. There were also several other temporary changes to simplify access to the support, but also to enhance the control mechanisms of the support.

Review of the regulations

The support for short-time work was one of the most extensive measures to limit the effects of the spread of COVID-19 on the economy and the labour market. The Government has therefore decided that a committee should evaluate the economic effects of the support during the pandemic and to also review whether the regulations should be adjusted to better meet future crises. The committee's evaluation of the support can be found in the report *Kort-*

tidsarbete under pandemin – En utvärdering av stödets betydelse (SOU 2022:30). This report includes the review of the regulations.

The proposals

The committee proposes a new law for short-time work. The law should only contain one system for short-time work. The permanent system will remain but with certain changes to make the system more predictable, better adapted to handle larger volumes of support in a legally secure manner and to strengthen the control of the support. Below are some of the changes proposed by the committee.

- The conditions for support should be changed. Today the employers must prove temporary but considerable economic difficulties due to unforeseen and unavoidable events. The committee proposes a new criterion, which the committee believes is more consistent with the purpose of the support. The support should be given to employers with a temporary but considerable need to reduce working hours, due to unforeseen and unavoidable events affecting their business.
- The support period should be extended to nine months. The support can then be applied again after twelve months.
- The committee proposes that the employer should no longer be required to report at regular intervals during a support period. The support should instead be finally determined at the end of the support period.
- More possibilities to investigate and control the support are introduced. The Swedish Tax Agency will for instance be able to secure evidence and payment and apply for representative liability for payment of legal persons' unpaid debts regarding the support.
- A special crime against the new law is introduced. The penalty for crimes of the normal degree shall be imprisonment for a maximum of two years. The penalty for minor offenses shall be a fine or imprisonment for a maximum of six months. The penalty for a serious crime shall be imprisonment for a certain period, minimum six months and maximum six years.

- The Government will also be able to change certain parts of the system in the event of a particularly deep recession. The Government will for instance be able to extend the support periods and increase the support levels.

The new law is proposed to enter into force on 1 January 2024.

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till lag (2024:000) om stöd vid korttidsarbete

Härigenom föreskrivs följande.

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens tillämpningsområde

1 § Arbetsgivare har enligt bestämmelserna i denna lag rätt till stöd vid korttidsarbete. Med stöd vid korttidsarbete avses

– stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete, och

– ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

2 § Denna lag gäller för arbetsgivare som är

1. juridiska personer, eller
2. fysiska personer som bedriver näringsverksamhet.

3 § Lagen gäller inte för följande arbetsgivare:

1. Staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, och

2. juridiska personer över vilka staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, var för sig eller tillsammans, har ett direkt eller indirekt rättsligt bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet.

Lagens innehåll

- 4 § Lagen är indelad i följande kapitel:
- 1 kap. Inledande bestämmelser,
 - 2 kap. Förutsättningar för stöd,
 - 3 kap. Tidsperioder för stöd,
 - 4 kap. Ansökan och beräkning av preliminärt stöd,
 - 5 kap. Avstämning och slutligt stöd,
 - 6 kap. Ersättning för kompetensinsatser,
 - 7 kap. Utredning och kontroll,
 - 8 kap. Kreditering av skattekonto, återbetalningsskyldighet och återkrav,
 - 9 kap. Överklagande av beslut, och
 - 10 kap. Straffbestämmelser.

Innebörden av vissa uttryck i denna lag

5 § I denna lag används följande uttryck med nedan angiven betydelse:

1. Ordinarie arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska frånvaro inte beaktas.

2. Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska inte heller frånvaro beaktas. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska den ordinarie lönen minskas i proportion till den tid som arbetstagaren har varit i korttidsarbete.

3. Korttidsarbete är 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.

4. Stödperiod är den tidsperiod under vilken stöd får lämnas enligt 3 kap.

5. Stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär stöd för enligt 4 kap. 1 §.

6. Jämförelsemånaden är den kalendermånad som regeringen bestämmer.

7. Avstämningstidpunkt är den senaste tidpunkt då skyldigheten att ge in en anmälan om avstämning till Skatteverket har uppkommit enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket.

8. Avstämningsperiod är den stödperiod eller den kortare period för vilken skyldigheten att göra en avstämning avser.

9. Kompetensinsats är en insats som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare.

2 kap. Förutsättningar för stöd

Godkännande för stöd

1 § Stöd ska lämnas till en enskild arbetsgivare efter godkännande av Skatteverket.

Ett sådant godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått ett betydande behov av arbetstidsminskning som

1. är tillfälligt,
2. har orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll, och
3. inte rimligen hade kunnat förutses och inte heller undvikas.

Skatteverket ska handlägga en ansökan om godkännande skyndsamt.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en ansökan om godkännande för stöd ska innehålla.

Registrering som arbetsgivare

2 § Godkännande för stöd och preliminärt stöd får lämnas endast till arbetsgivare som var registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden och som även är registrerad som sådan när ansökan om godkännande för stöd respektive ansökan om stöd prövas.

När stöd inte får lämnas

3 § Godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte lämnas till arbetsgivare som, när en ansökan prövas,

1. har näringsförbud,
2. har skatte- och avgiftsskulder eller skulder avseende återkrav av stöd enligt denna lag, som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning,
3. är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning enligt 25 kap. 13 § aktiebolagslagen (2005:551), eller
4. är på obestånd.

Om arbetsgivaren är en juridisk person, får en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten inte ha näringsförbud.

Godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte heller lämnas till arbetsgivare som, när en ansökan prövas, genomgår företagsrekonstruktion. Preliminärt stöd och ytterligare stöd får dock lämnas för korttidsarbete som har utförts innan ett beslut om företagsrekonstruktion har fattats för arbetsgivaren.

4 § Skatteverket får besluta att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som genom en dom som har fått laga kraft har dömts för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas.

Om arbetsgivaren är en juridisk person, får Skatteverket också besluta att stöd inte ska lämnas om en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten har dömts för ett sådant brott som avses i första stycket.

Domar som har fått laga kraft för mer än tre år sedan får inte ligga till grund för ett beslut om att godkännande för stöd, preliminärt stöd eller ytterligare stöd inte lämnas.

Krav hänförliga till arbetstagare

5 § Preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare

1. som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden,

2. för vilka arbetsgivaren för stödmånaden har betalat avgiftspliktig ersättning och arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980), och

3. som inte tillhör arbetsgivarens familj.

Preliminärt stöd får inte lämnas under uppsägningstid

6 § Preliminärt stöd får inte lämnas för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid.

Förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal

7 § För att en arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete, ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Kollektivavtal om korttidsarbete ska ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

2. De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal.

3. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med 9 och 10 §§ eller föreskrift meddelad av regeringen enligt 11 och 12 §§.

Om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

Förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal

8 § För att en arbetsgivare, som inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 7 §, ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete har aktualiserats hos arbetsgivaren.

2. Minst 70 procent av de arbetstagare inom en driftsenhet som uppfyller kraven enligt 5 § ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden.

3. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

4. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med 9 och 10 §§ eller föreskrift meddelad av regeringen enligt 11 och 12 §§.

Nivåer för arbetstids- och löneminskning

9 § En arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till

1. 20 procent av ordinarie arbetstid,
2. 40 procent av ordinarie arbetstid, eller
3. 60 procent av ordinarie arbetstid.

Har ett centralt kollektivavtal om partiell arbetsbefrielse ingåtts, ska arbetsbefrielsen motsvara arbetstidsminskningen enligt första stycket.

10 § En arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till

1. 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
2. 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent, eller
3. 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent.

Nivåer för arbetstids- och löneminskning vid en synnerligen djup lågkonjunktur

11 § Regeringen får meddela föreskrifter om att en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod, utöver vad som anges i 9 §, får uppgå till 80 procent av ordinarie arbetstid.

12 § Regeringen får, med undantag från vad som anges i 10 §, meddela föreskrifter om att en arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till

1. 9 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
2. 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent,
3. 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent, eller
4. 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 80 procent.

13 § Föreskrifter enligt 11 och 12 §§ får omfatta högst tolv stöd-månader och meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och
2. föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

När föreskrifter enligt 11 och 12 §§ har löpt ut, får nya föreskrifter enligt 11 och 12 §§ tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

3 kap. Tidsperioder för stöd

Stödperiod

1 § Preliminärt stöd får beviljas för högst nio kalendermånader i följd.

Preliminärt stöd får inte beviljas för kalendermånader i en stöd-period enligt första stycket efter den tidpunkt då arbetsgivaren har lämnat in en anmälan om avstämning eller då det har uppstått en skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning enligt 5 kap. 1 § andra stycket 2.

Andra stycket gäller dock inte om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt 5 kap. 1 § andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta.

2 § Stödperiodens första dag får tidigast vara den dag då ansökan om godkännande har kommit in till Skatteverket och senast 45 dagar efter Skatteverkets beslut om godkännande. I annat fall får stöd inte lämnas.

Ny stödperiod

3 § När en sådan stödperiod som avses i 1 § har löpt ut får en ny stödperiod inledas enligt 2 § tidigast tolv kalendermånader efter den sista stödmånaden i stödperioden.

Stödperioder vid en synnerligen djup lågkonjunktur

4 § Regeringen får, med undantag från vad som anges i 1 och 3 §§, meddela föreskrifter om

- stödperiod för stöd,
- sammanlagd tid för stöd, och
- ny stödperiod.

Föreskrifter enligt första stycket ska avse en tid om tolv stödmånader och får meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och

2. föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

5 § Om förutsättningarna enligt 4 § andra stycket 1 och 2 är uppfyllda får regeringen meddela föreskrifter enligt 4 § ytterligare en gång. Sådana föreskrifter

- ska avse en tid om tolv stödmånader, och
- får meddelas tidigast sex kalendermånader efter det att föreskrifter enligt 4 § meddelades, och senast en kalendermånad innan föreskrifter enligt 4 § upphör att gälla.

6 § När föreskrifter enligt 4 eller 5 § har löpt ut, får nya föreskrifter enligt 4 § tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

4 kap. Ansökan och beräkning av preliminärt stöd

Ansökan om stöd

1 § En ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång. I annat fall får stöd inte lämnas.

Skatteverket ska handlägga en ansökan om stöd skyndsamt.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en ansökan om stöd ska innehålla.

Preliminärt stöd

2 § Skatteverket ska efter att en ansökan om stöd har kommit in bevilja ett preliminärt stöd. Preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget för preliminärt stöd enligt 4 §.

Preliminärt stöd vid en synnerligen djup lågkonjunktur

3 § Regeringen får, med undantag från vad som anges i 2 §, meddela föreskrifter om att preliminärt stöd ska betalas efter stödmånadens utgång med ett belopp som motsvarar 66 procent av underlaget för preliminärt stöd enligt 4 §.

Regeringens föreskrifter enligt första stycket får omfatta högst tolv stödmånader och meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och

2. föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

När föreskrifter enligt första stycket har löpt ut, får nya föreskrifter enligt första stycket tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

Underlag för preliminärt stöd

4 § Underlaget för preliminärt stöd avseende en stödmånad, för en arbetstagare som deltar i korttidsarbete, ska beräknas på följande sätt. Arbetstagarens ordinarie lön ska multipliceras med den för avtalsperioden avtalade arbetstidsminskningen enligt 2 kap. 9 § eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 §. Detta resultat ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Om det finns särskilda skäl ska resultatet även minskas med beaktande av frånvaro från arbetet delar av sådana dagar. Summan av frånvaro under delar av dagar ska avrundas nedåt till närmaste heltal.

Om arbetstagarens ordinarie lön överstiger gränsbeloppet enligt 5 § ska gränsbeloppet användas i stället för ordinarie lön vid beräkningen av underlaget för preliminärt stöd.

Gränsbelopp för ordinarie lön

5 § Gränsbeloppet för ordinarie lön ska motsvara 75 procent av inkomstbasbeloppet enligt 58 kap. 27 § socialförsäkringsbalken. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska gränsbeloppet för ordinarie lön minskas i proportion till den tid som arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete.

5 kap. Avstämning och slutligt stöd

Arbetsgivarens skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning

1 § En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § ska lämna in en anmälan om avstämning till Skatteverket.

En anmälan om avstämning ska lämnas in senast

1. inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut, eller

2. om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, vid utgången av den tremånadersperioden.

Om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta ska en ny anmälan om avstämning göras senast inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, uppkommer dock skyldigheten att göra en anmälan om avstämning vid utgången av den tremånadersperioden.

Om det finns särskilda skäl, ska anstånd med att lämna in anmälan om avstämning medges. Om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet, ska det återkallas.

2 § Om en anmälan om avstämning inte lämnas in i rätt tid, ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att inom en viss tid lämna in en sådan anmälan.

Om en anmälan om avstämning inte lämnas in efter föreläggande enligt första stycket är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Om det finns särskilda skäl, får arbetsgivaren helt eller delvis befrias från återbetalningsskyldigheten.

Vad en anmälan om avstämning ska innehålla

3 § En anmälan om avstämning ska, för varje arbetstagare som det preliminära stödet har avsett, innehålla underlag för att beräkna slutligt stöd enligt 5 §.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en anmälan om avstämning ska innehålla.

4 § Arbetsgivaren ska i anmälan om avstämning ställa samman belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka enligt 6 § andra stycket och 7 § och har rätt till enligt 8 § till ett nettobelopp. En arbetsgivare som efter sammanställning har rätt till ytterligare stöd ska ansöka om detta i anmälan om avstämning. I annat fall betalas inte något ytterligare stöd för avstämningsperioden.

Första stycket gäller dock inte om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt 1 § andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta.

Slutligt stöd

5 § Preliminärt stöd ska bestämmas slutligt av Skatteverket efter en anmälan om avstämning. Slutligt stöd ska dock endast bestämmas om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen beräknat på de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete,

1. motsvarar en och samma nivå enligt 2 kap. 9–10 §§ eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11–12 §§ och

2. har stöd i avtal enligt 2 kap. 7 eller 8 §.

Arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd som har betalats ut för en arbetstagare om förutsättningarna enligt första stycket inte är uppfyllda. Om det finns särskilda skäl får dock Skatteverket besluta om undantag från återbetalningsskyldigheten.

Första stycket gäller dock inte om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt 1 § andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta.

Beräkning av slutligt stöd om avtal har justerats under avtalsperioden

6 § Om avtal för korttidsarbete har justerats under avtalsperioden ska ett slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd utifrån den arbetstidsminskning som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Återbetalningsskyldighet om det preliminära stödet har beräknats på en större arbetstidsminskning än vad som följer av avtal

7 § En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om det preliminära stödet för en stödmånad har beräknats på en större arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Rätt till ytterligare stöd om det preliminära stödet har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än vad som följer av avtal

8 § En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om preliminärt stöd för en stödmånad har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning

9 § Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en avtalsperiod är den minskning av arbetstiden som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden.

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen anges i procent av ordinarie arbetstid.

10 § När den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen enligt 9 § fastställs för en arbetstagare, ska hänsyn tas endast till de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd har lämnats.

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 2 kap. 9 § eller en föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 § om den är minst lika stor som det procenttal som anges där för respektive nivå.

Tillämpad genomsnittlig löneminskning

11 § Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av lönen som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden.

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen anges i procent av summan av ordinarie lön under avtalsperioden avrundat till närmaste heltal.

12 § När den tillämpade genomsnittliga löneminskningen enligt 11 § fastställs för en arbetstagare, ska hänsyn tas endast till de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd har lämnats.

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 2 kap. 10 § eller en föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 § om den är lika stor som det procenttal som anges där för respektive nivå.

6 kap. Ersättning för kompetensinsatser

Förutsättningar för ersättning för kompetensinsatser

1 § Ersättning för kompetensinsatser ska lämnas till arbetsgivare för kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har uppstått för arbetstagare som har deltagit i kompetensinsatser. Ersättning får dock endast lämnas för kompetensinsatser utförda under tid som berättigar till preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § och om förutsättningarna för kompetensinsatser har reglerats enligt 2 §.

2 § De närmare förutsättningarna för kompetensinsatser ska regleras

1. i ett lokalt kollektivavtal, om arbetsgivaren är bunden av ett sådant kollektivavtal som anges i 2 kap. 7 § första stycket 1, eller
2. i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om arbetsgivaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som anges i första punkten. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete har aktualiserats hos arbetsgivaren.

Om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal som anges i första punkten i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

Ansökan om ersättning för kompetensinsatser

3 § En ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska ha kommit in till Skatteverket senast vid avstämningstidpunkten för preliminärt stöd enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket. I annat fall får ersättning för kompetensinsatser inte lämnas.

Preliminär ersättning för kompetensinsatser

4 § Om en ansökan om ersättning för kompetensinsatser kommer in före avstämningstidpunkten enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket ska en preliminär ersättning för kompetensinsatser betalas till arbetsgivaren med ett belopp enligt 6 §.

Ersättning för kompetensinsatser

5 § Skatteverket beviljar ersättning för kompetensinsatser efter avstämningstidpunkten för preliminärt stöd enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket. Ersättning ska betalas med ett belopp enligt 6 §, om inte ersättning redan har betalats enligt 4 §.

Arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka all preliminär ersättning för kompetensinsatser som har betalats för en arbetstagare enligt 4 § om förutsättningarna enligt 1 § inte är uppfyllda.

Beräkning av ersättning för kompetensinsatser

6 § Ersättning för kompetensinsatser ska betalas med ett belopp som motsvarar 60 procent av kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har genomförts under den tid som frigörs i samband med korttidsarbete. Ersättning ges inte för kostnader som överstiger det belopp som följer av föreskrifter som avses i 7 §.

Bemyndiganden

7 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om

1. underlaget för preliminär ersättning för kompetensinsatser,
2. ett högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare,
3. vilka typer av kostnader som får ingå vid beräkning av ersättning för kompetensinsatser som genomförs av arbetsgivare internt eller av företag i samma koncern, och
4. ansökan om ersättning för kompetensinsatser.

7 kap. Utredning och kontroll

Arbetsgivarens anmälningsskyldighet

1 § En arbetsgivare som har ansökt om godkännande för stöd enligt 2 kap. 1 § är skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om de uppgifter som har lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga eller om det inträffat sådana förändringar som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd.

En arbetsgivare som har fått godkännande för stöd enligt 2 kap. 1 § är skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om uppgifter som har lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga. Arbetsgivaren är också skyldig att omgående anmäla om arbetsgivaren har fått näringsförbud, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd. Skatteverkets beslut om godkännande för stöd ska innehålla en upplysning om denna skyldighet.

Kontroll av arbetsgivare

2 § En arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete och lämna de uppgifter som behövs för granskningen.

3 § Skatteverket får förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter enligt 2 §. Om en arbetsgivares ansökan avseende stöd vid korttidsarbete ännu inte har prövats, får ansökan avvisas om arbetsgivaren inte följer ett sådant föreläggande. Föreläggandet ska innehålla en upplysning om detta.

Kontroll av någon annans uppgiftsskyldighet

4 § Skatteverket får förelägga en fysisk eller juridisk person att lämna uppgift om en rättshandling med den som har fått stöd vid korttidsarbete. Fysiska personer som inte är eller inte kan antas vara bokföringsskyldiga enligt bokföringslagen (1999:1078) får dock föreläggas endast om det finns särskilda skäl.

Föreläggandet ska avse förhållanden som är av betydelse för kontroll av att den som har fått stöd vid korttidsarbete har lämnat riktiga och fullständiga uppgifter i sin ansökan avseende stöd vid korttidsarbete.

Vitesföreläggande

5 § Ett föreläggande enligt 3 eller 4 § får förenas med vite.

Föreläggandet får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen.

Om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller andra stycket även ställföreträdare för den juridiska personen.

Revision

6 § Skatteverket får besluta om revision för att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete. I fråga om revision gäller bestämmelserna i 41 kap. 4–14 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

Kontrollbesök

7 § Skatteverket får besluta om kontrollbesök för att kontrollera att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete är berättigad till stöd vid korttidsarbete. Kontrollbesök får bara genomföras i verksamhetslokaler och på annan plats där arbetsgivaren bedriver verksamhet. Kontrollbesök får dock inte genomföras i en lägenhet som är avsedd att helt eller till en inte oväsentlig del användas som bostad.

Skatteverket får vid kontrollbesöket kontrollera sådant räkenskapsmaterial och andra handlingar som kan ligga till grund för bedömningen av en arbetsgivares rätt till stöd vid korttidsarbete. Skatteverket får vid kontrollbesöket begära att en person som utför eller kan antas utföra arbetsuppgifter i verksamheten styrker sin identitet. Skatteverket får vid besöket även ställa frågor om verksamheten. De

uppgifter som lämnas får kontrolleras mot uppgifterna i ansökan avseende stöd vid korttidsarbete.

Den som ska kontrolleras behöver inte underrättas om beslutet före kontrollbesöket. Kontrollbesöket ska genomföras på ett sådant sätt att verksamheten inte hindras i onödan.

Bevissäkring

8 § För att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete får Skatteverket genomföra revision i den reviderades verksamhetslokaler, eftersöka och omhändertaga handlingar samt försegla lokal, förvaringsplats eller annat utrymme. I fråga om bevissäkring gäller bestämmelserna i 45 kap. och 69 kap. 2–12 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

Undantag från kontroll

9 § Bestämmelserna i 47 kap. skatteförfarandelagen (2011:1244) om att vissa uppgifter och handlingar kan undantas från granskning gäller även vid föreläggande, revision, bevissäkring och kontrollbesök hos en arbetsgivare som har ansökt om eller har fått stöd vid korttidsarbete.

8 kap. Kreditering av skattekonto, återbetalningsskyldighet och återkrav

Kreditering av skattekonto

1 § Stöd vid korttidsarbete ska tillgodoföras arbetsgivaren genom kreditering på ett sådant skattekonto som avses i 61 kap. 1 § skatteförfarandelagen (2011:1244).

Om en avstämning av skattekontot visar att det finns ett överskott på kontot efter kreditering, ska utbetalning ske om det inte finns hinder mot detta enligt 64 kap. 4 § skatteförfarandelagen.

Återbetalningsskyldighet och återkrav

2 § En arbetsgivare som genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd vid korttidsarbete lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningsskyldig för det som har betalats ut för mycket.

Om stöd vid korttidsarbete i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren återbetalningsskyldig endast om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet.

3 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig för stöd vid korttidsarbete, ska Skatteverket besluta att återkräva beloppet. Ett sådant beslut ska innehålla uppgift om det belopp som arbetsgivaren ska betala tillbaka och när beloppet senast ska betalas.

Återbetalningen ska göras senast den sista dagen i månaden efter den månad då Skatteverket beslutat om återkrav. Om det finns särskilda skäl får Skatteverket besluta att återbetalning ska göras senast en annan dag.

Det belopp som arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka ska återbetalas genom att sättas in på ett särskilt konto för återbetalning. Återbetalningen ska anses ha gjorts den dag då betalningen har bokförts på det särskilda kontot.

4 § Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta tas ut på det obetalda beloppet från och med dagen efter att stöd vid korttidsarbete tillgodoförts till och med den dag betalning sker. Dröjsmålsränta beräknas efter en räntesats som motsvarar basräntan enligt 65 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244).

Om det finns särskilda skäl får Skatteverket, helt eller delvis, avstå från kravet på ränta.

Betalningssäkring

5 § Skatteverket får ta en betalningsskyldigs egendom i anspråk för att säkerställa betalning av återkrav av stöd vid korttidsarbete. I fråga om betalningssäkring avseende ett sådant återkrav gäller bestämmelserna i 46 kap. 5–7 och 9–22 §§ och 69 kap. 13–18 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

Företrädaransvar

6 § Om en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga uppgifter som har lett till att stöd vid korttidsarbete har tillgodoförts med ett för stort belopp, är företrädaren tillsammans med den juridiska personen skyldig att betala det belopp som den juridiska personen har gjorts ansvarig för.

Vid tillämpningen av första stycket gäller bestämmelserna i 59 kap. 15 och 16 §§, 17 § första stycket, 18 §, 19 § första och andra styckena, 20, 21, 26 och 27 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

Tillämpliga bestämmelser i skatteförfarandelagen

7 § I fråga om stöd vid korttidsarbete gäller vad som sägs i skatteförfarandelagen (2011:1244) om

1. avräkning i 62 kap. 11–14 §§,
2. inbetalda belopp som inte har kunnat tillgodoräknas någon i 62 kap. 19 §,
3. anstånd med betalning av skatter och avgifter i 63 kap. 2, 4–6, 8–10, 13, 15, 16, 22 och 23 §§,
4. återbetalning av skatter och avgifter i 64 kap. 9 och 10 §§,
5. ränta i 65 kap. 2–4, 7, 8 och 16 §§,
6. besluts verkställbarhet i 68 kap. 1 §,
7. indrivning i 70 kap., och
8. övriga bestämmelser om verkställighet i 71 kap.

En fordran enligt denna lag ska vid tillämpningen av lagen (1982:188) om preskription av skattefordringar m.m. anses vara en sådan fordran som har påförts enligt skatteförfarandelagen.

9 kap. Överklagande av beslut

1 § Beslut enligt denna lag överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Skatteverkets beslut som avser föreläggande utan vite, revision, kontrollbesök och beslut om sådant anstånd som avses i 63 kap. 23 § skatteförfarandelagen (2011:1244) får inte överklagas. Det gäller också en granskningsledares beslut om bevissäkring eller om att ta egendom i förvar.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

10 kap. Straffbestämmelser

1 § För brott mot denna lag döms den som lämnar oriktiga uppgifter i ett ärende enligt denna lag eller inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla enligt 7 kap. 1 § och på så sätt orsakar fara för

1. att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt eller tillgodoförs med ett för högt belopp, eller

2. att stöd vid korttidsarbete, som arbetsgivaren helt eller delvis saknar rätt till, inte återkrävs.

Straffet är fängelse i högst två år eller, om brottet är ringa, böter eller fängelse i högst sex månader.

2 § Om brott som avses i 1 § är grovt, döms för grovt brott mot lagen till fängelse i lägst sex månader och högst sex år.

Vid bedömningen av om brottet är grovt ska det särskilt beaktas

1. om brottet rört betydande belopp,

2. om den som begått brottet använt falska handlingar eller vilseledande bokföring, eller

3. om gärningen ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning.

3 § Den som av grov oaktsamhet begår en sådan gärning som avses i 1 § döms för vårdslöst brott mot lagen till böter eller fängelse i högst ett år.

Om gärningen med hänsyn till beloppet och övriga omständigheter är mindre allvarlig, döms det inte till ansvar.

4 § Den som, innan stöd vid korttidsarbete tillgodoförts, frivilligt vidtar en åtgärd som leder till att det kan fattas ett korrekt beslut, döms inte till ansvar enligt 1–3 §§.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2024.

2. Genom lagen upphävs lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

3. Ärenden som har inletts före ikraftträdandet handläggs enligt den gamla lagen.

1.2 Förslag till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Härigenom föreskrivs att 26 kap. 18 a § socialförsäkringsbalken ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

26 kap.

18 a §¹

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

SGI-skydd gäller under tid då den försäkrade deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2024.

2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för försäkrad som deltar i korttidsarbete enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

¹ Senaste lydelse 2013:949.

1.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

Häri genom föreskrivs att 10, 13 och 16 d §§ lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 §¹

Ersättning enligt denna lag lämnas inte till en sökande som

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. deltar i utbildning, 2. är permitterad utan lön, 3. är tjänstledig utan lön, 4. deltar i etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare, eller 5. deltar i korttidsarbete som | <ol style="list-style-type: none"> 5. deltar i korttidsarbete som |
| <p>berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.</p> | <p>berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete.</p> |

Ersättning enligt grundförsäkringen lämnas inte till personer som enligt 37 § första stycket lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor har uteslutits från medlemskap under en tid av ett år från uteslutningen.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om undantag från första stycket samt om de villkor för rätt till ersättning som i sådana fall ska gälla.

13 §²

Som tid med förvärvsarbete anses även tid då den sökande

1. haft semester,
2. varit ledig med helt eller delvis bibehållen lön av någon annan anledning än sjukdom, tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarspåbud eller barns födelse, eller
3. på grund av anställningens upphörande får avgångsvederlag eller ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön.

Tid med avgångsvederlag beräknas med utgångspunkt i avgångsvederlagets storlek i förhållande till den sökandes genomsnittliga

¹ Senaste lydelse 2017:587.

² Senaste lydelse 2013:958.

inkomst per månad i anställningen under en viss period. Tid med ekonomiskt skadestånd som motsvarar lön beräknas till det antal månader som ersättningen avser.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela närmare föreskrifter om beräkningen.

Tid med arbetstidsminskning eller partiell arbetsbefrielse som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ska dock inte jämföras med förvärvsarbete enligt första stycket 2.

Tid med arbetstidsminskning eller partiell arbetsbefrielse som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete ska dock inte jämföras med förvärvsarbete enligt första stycket 2.

16 d §³

När ramtid ska bestämmas räknas inte heller månader då den sökande har deltagit i korttidsarbete för vilket preliminärt stöd har lämnats enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, om det inte är förmånligare för sökanden att sådan tid räknas med.

När ramtid ska bestämmas räknas inte heller månader då den sökande har deltagit i korttidsarbete för vilket preliminärt stöd har lämnats enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, om det inte är förmånligare för sökanden att sådan tid räknas med.

Om sökanden har deltagit i korttidsarbete under en sammanhängande period och arbetsgivaren har fått preliminärt stöd för någon del av denna period men ansökan om sådant stöd ännu inte har lämnats in eller prövats för aktuell månad, ska ramtid enligt första stycket bestämmas på samma sätt som när preliminärt stöd har lämnats för månaden.

1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2024.

2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för sökande som deltar eller har deltagit i korttidsarbete enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

³ Senaste lydelse 2013:958.

1.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1997:1024) om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet

Härigenom föreskrivs att 1 § lagen (1997:1024) om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 §²

Skatteverkets verksamhet enligt denna lag omfattar brott enligt

1. skattebrottslagen (1971:69),
2. 30 kap. 1 § första stycket 4 aktiebolagslagen (2005:551),
3. 11 § tredje stycket lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m.,
4. 4 kap. 6 b §, 14 kap. 1–4 och 10 §§ och 15 kap. 10–13 §§ brottsbalken, om gärningen avser uppgift eller handling i ärende hos Skatteverket,
5. 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken, om gärningen har samband med Skatteverkets verksamhet enligt
 - lagen (2009:194) om förfarandet vid skattereduktion för hushållsarbete,
 - lagen (2009:194) om förfarandet vid skattereduktion för hushållsarbete, *eller*
 - *lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, eller*
 - *lagen (2020:1066) om förfarandet vid skattereduktion för installation av grön teknik,*
6. 11 kap. 5 § brottsbalken,
7. lagen (2014:836) om näringsförbud,
8. folkbokföringslagen (1991:481),
9. lagen (2014:307) om straff för penningtvättsbrott, *och*
9. lagen (2014:307) om straff för penningtvättsbrott,
10. lagen (2020:548) om omställningsstöd.
10. lagen (2020:548) om omställningsstöd, *och*
11. *lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete.*

¹ Senaste lydelse av lagens rubrik 2017:453.

² Senaste lydelse 2020:1067.

Skatteverket får medverka vid undersökning också i fråga om annat brott än som anges i första stycket, om åklagaren finner att det finns särskilda skäl för detta.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2024.
 2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för brott enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

1.5 Förslag till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet

Härigenom föreskrivs att 1 kap. 1 och 4 §§ och 2 kap. 3 § lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

1 §²

Denna lag tillämpas vid behandling av personuppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet och i verkets handläggning enligt lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärsuppgifter, lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, lagen (1991:1047) om sjuklön och lagen (2020:548) om omställningsstöd, om behandlingen är helt eller delvis automatiserad eller om uppgifterna ingår i eller är avsedda att ingå i en strukturerad samling av personuppgifter som är tillgängliga för sökning eller sammanställning enligt särskilda kriterier.

Bestämmelserna i 4–6 och 8 §§ samt 2 kap. gäller även vid behandling av uppgifter om juridiska personer och avlidna.

4 §³

Uppgifter får behandlas för att tillhandahålla information som behövs hos Skatteverket för

¹ Senaste lydelse av lagens rubrik 2003:670.

² Senaste lydelse 2020:550.

³ Senaste lydelse 2020:551.

1. fastställande av underlag för samt bestämmande, redovisning, betalning och återbetalning av skatter och avgifter,
2. bestämmande av pensionsgrundande inkomst,
3. fastighetstaxering,
4. revision och annan analys- eller kontrollverksamhet,
5. tillsyn samt lämplighets- och tillståndsprövning och annan liknande prövning,
6. handläggning
 - a) enligt lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärsuppgifter,
 - b) av andra frågor om ansvar för någon annans skatter och avgifter,
 - c) enligt lagen (2015:912) om automatiskt utbyte av upplysningar om finansiella konton och 22 b kap. skatteförfarandelagen (2011:1244),
 - d) enligt lagen (2017:182) om automatiskt utbyte av land-förland-rapporter på skatteområdet och 33 a kap. skatteförfarandelagen,
 - e) enligt 33 b kap. skatteförfarandelagen, och
 - f) enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete och lagen (2020:548) om omställningsstöd, f) enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete och lagen (2020:548) om omställningsstöd,
7. fullgörande av ett åliggande som följer av ett för Sverige bindande internationellt åtagande,
8. hantering av underrättelser från arbetsgivare om anställning av utlänningar som avses i lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige,
9. hantering av uppgifter om sjuklönekostnad, och
10. tillsyn, kontroll, uppföljning och planering av verksamheten.

2 kap.

3 §⁴

För de ändamål som anges i 1 kap. 4 § får följande uppgifter behandlas i databasen:

1. en fysisk persons identitet, medborgarskap, bosättning och familjeförhållanden,
2. en juridisk persons identitet, säte, ägarförhållanden samt firma-tecknare och andra företrädare,

⁴ Senaste lydelse 2020:550.

3. registrering för skatter och avgifter,
4. underlag för fastställande av skatter och avgifter,
5. bestämmande av skatter och avgifter,
6. underlag för fastighetstaxering,
7. revision och annan kontroll av skatter och avgifter,
8. uppgifter som behövs för handläggning enligt lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärsuppgifter,
9. avgiftsskyldighet till ett registrerat trossamfund och medlemskap i fackförening,
10. yrkanden och grunder i ett ärende,
11. beslut, betalning, redovisning och övriga åtgärder i ett ärende,
12. uppgifter som behövs vid hantering av underrättelser från arbetsgivare om anställning av utlänningar som avses i lagen (2013:644) om rätt till lön och annan ersättning för arbete utfört av en utlänning som inte har rätt att vistas i Sverige,
13. uppgifter som behövs för handläggning enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete eller lagen (2020:548) om omställningsstöd, och
13. uppgifter som behövs för handläggning enligt lagen (2022:000) om stöd vid korttidsarbete eller lagen (2020:548) om omställningsstöd, och
14. uppgifter om sjuklönekostnad.

I databasen får även andra uppgifter behandlas som behövs för fullgörande av ett åliggande som följer av ett för Sverige bindande internationellt åtagande.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om vilka uppgifter som får behandlas i databasen enligt första stycket.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2024.
 2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för uppgifter som behövs för handläggning enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

1.6 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

Lydelse enligt SFS 2022:1242 *Föreslagen lydelse*

28 kap.

12 §

Sekretess gäller i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs.

| | |
|--|--|
| Sekretessen gäller inte beslut om stöd i ärende enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen. | Sekretessen gäller inte beslut om stöd i ärende enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen. |
|--|--|

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 januari 2024.
 2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för beslut om stöd i ärende enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

1.7 Förslag till förordning (2024:000) om stöd vid korttidsarbete

Tillämpningsområde

1 § Denna förordning gäller vid tillämpning av lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete.

Förordningen är meddelad med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen.

Stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete

Ansökan om godkännande för stöd

2 § En ansökan om godkännande för stöd enligt 2 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete ska innehålla uppgifter om

1. arbetsgivaren, och
2. huruvida förutsättningarna för stöd enligt 2 kap. 1–3 §§ lagen om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda.

Är arbetsgivaren en juridisk person ska person- eller samordningsnummer också redovisas för den eller de fysiska personer som har betydande inflytande i verksamheten.

Tillsammans med ansökan ska det lämnas ekonomiskt eller annat underlag som styrker uppgifterna enligt första stycket 2.

Jämförelsemånaden

3 § Jämförelsemånaden är den kalendermånad som infaller tre kalendermånader före den kalendermånad som ansökan om godkännande kommit in till Skatteverket.

Ansökan om stöd

4 § En ansökan om stöd enligt 4 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete ska innehålla uppgifter om

1. arbetsgivaren,
2. huruvida arbetsgivaren är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § lagen om stöd vid korttidsarbete,

3. huruvida förutsättningarna för preliminärt stöd är uppfyllda, och
4. det belopp som begärs.

Uppgifterna enligt första stycket 3 och 4 ska redovisas för varje arbetstagare som stöd söks för. Person- eller samordningsnummer ska anges för varje arbetstagare.

Uppgifterna i en ansökan om stöd ska lämnas på heder och samvete. Tillsammans med ansökan ska det lämnas

1. sådana kollektivavtal som avses i 2 kap. 7 § lagen om stöd vid korttidsarbete, eller

2. sådant skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som avses i 2 kap. 8 § första stycket 2 lagen om stöd vid korttidsarbete samt handlingar som visar att övriga förutsättningar i 2 kap. 8 § lagen om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda.

Anmälan om avstämning

5 § En anmälan om avstämning enligt 5 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete ska innehålla uppgifter om

1. arbetsgivaren,
2. omfattningen av arbetstagarens frånvaro under avstämningsperioden,
3. det eventuella belopp som begärs, och
4. det eventuella belopp som arbetsgivaren är skyldig att betala.

Uppgifterna enligt första stycket 2–4 ska redovisas för varje arbetstagare som preliminärt stöd lämnats för. Person- eller samordningsnummer ska anges för varje arbetstagare.

Uppgifterna i en anmälan om avstämning ska lämnas på heder och samvete.

Ersättning för kompetensinsatser

Högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare

6 § Det högsta belopp som en arbetsgivare kan få för enskilda kompetensinsatser per arbetstagare är

1. 10 000 kronor för kompetensinsatser, om stödperioden enligt 3 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete är högst sex kalendermånader, och

2. totalt 20 000 kronor om stödperioden enligt 3 kap. 1 § lagen om stöd vid korttidsarbete är längre tid än sex kalendermånader.

Ansökan om ersättning för kompetensinsatser

7 § En ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska innehålla uppgifter om

1. arbetsgivaren,
2. att kompetensinsatser vid korttidsarbete regleras i avtal enligt 6 kap. 2 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete,
3. att förutsättningarna för ersättning för kompetensinsatser är uppfyllda,
4. huruvida kompetensinsatserna utförs internt eller externt, och
5. den totala kostnaden för kompetensinsatserna, inklusive kostnader i enlighet med en eventuell tidigare ansökan för stödperioden.

Uppgifterna enligt andra stycket 3–5 ska redovisas för varje arbetstagare som ersättning för kompetensinsatser söks för. Person- eller samordningsnummer ska anges för varje arbetstagare. Uppgifterna i en ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska lämnas på heder och samvete.

Utbetalning av stöd vid korttidsarbete

8 § Om det finns ett överskott på skattekontot efter att stöd vid korttidsarbete har krediterats enligt 8 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, ska det överskjutande beloppet automatiskt betalas ut till det konto som har registrerats hos ett bank- eller kreditmarknadsföretag enligt 14 kap. 8 § skatteförfarandeförordningen (2011:1261). Skatteverket får besluta om utbetalning på annat sätt om särskilda förhållanden motiverar det.

Underrättelser till Skatteverket

9 § Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten, Migrationsverket, Pensionsmyndigheten och Tillväxtverket ska underrätta Skatteverket om det i fråga om arbetsgivare kan antas att godkännande enligt 2 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid kort-

tidsarbete har beslutats felaktigt eller att stöd vid korttidsarbete har beslutats eller betalats ut felaktigt eller med ett för högt belopp.

Bemyndigande

10 § Skatteverket får meddela föreskrifter om vilka typer av kostnader som får ingå vid beräkning av kostnader för kompetensinsatser som genomförs av arbetsgivare internt eller av företag i samma koncern. Sådana kostnader får vid lärande på arbetsplatsen inte omfatta lönekostnader för en arbetstagare som handleder en arbetstagare.

11 § Skatteverket får meddela ytterligare föreskrifter om verkställigheten av lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete och föreskrifter om verkställigheten av denna förordning.

-
1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2024.
 2. Genom förordningen upphävs
 - a) förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete, och
 - b) förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete.
 3. Ärenden som har inletts före ikraftträdandet handläggs enligt de äldre förordningarna.

1.8 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1977:937) om allmänna förvaltningsdomstolars behörighet m.m.

Härigenom föreskrivs att 7 c § förordningen (1977:937) om allmänna förvaltningsdomstolars behörighet m.m.¹ ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 c §²

Beslut av Skatteverket som överklagas till en förvaltningsrätt ska tas upp av Förvaltningsrätten i Stockholm om beslutet avser ärenden enligt *lagen (2004:629) om trängselskatt beträffande en fysisk eller juridisk person som inte omfattas av bestämmelserna i 67 kap. 7, 8 eller 9 § skatteförfarandelagen (2011:1244)*.

Beslut av Skatteverket som överklagas till en förvaltningsrätt ska tas upp av Förvaltningsrätten i Stockholm om beslutet avser ärenden enligt

1. lagen (2004:629) om trängselskatt beträffande en fysisk eller juridisk person som inte omfattas av bestämmelserna i 67 kap. 7, 8 eller 9 § skatteförfarandelagen (2011:1244), eller

2. lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2024.

¹ Senaste lydelse av förordningens rubrik 1995:126.

² Senaste lydelse 2014:1525.

1.9 Förslag till förordning om ändring i förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring

Härigenom föreskrivs att 13 § förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

13 §¹

Ersättning till en sökande som deltar i korttidsarbete får lämnas för tid som inte avser arbetstidsminskning eller partiell arbetsbefrielse enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Ersättning till en sökande som deltar i korttidsarbete får lämnas för tid som inte avser arbetstidsminskning eller partiell arbetsbefrielse enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete.

-
1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2024.
 2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande sökande som deltar i korttidsarbete enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

¹ Senaste lydelse 2013:1178.

1.10 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet

Härigenom föreskrivs att i fråga om förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet¹

dels att 2 § ska ha följande lydelse,

dels att 8 g § ska upphöra att gälla.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §²

Beträffande personer som avses i 2 kap. 2 § lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet får det i beskattningsdatabasen behandlas uppgifter

1. som behövs vid Skatteverkets handläggning av ärenden som görs med stöd av

- kupongskattelagen (1970:624),
- fastighetstaxeringslagen (1979:1152),
- lagen (1984:1052) om statlig fastighetsskatt,
- lagen (2007:1398) om kommunal fastighetsavgift,
- skatteförfarandelagen (2011:1244),
- mervärdesskattelagen (1994:200),
- lagen (1998:506) om punktskattekontroll av transporter m.m.

av alkoholvaror, tobaksvaror och energiprodukter,

- lagen (1999:445) om exportbutiker,
- inkomstskattelagen (1999:1229),
- lagen (2007:324) om Skatteverkets hantering av vissa borgenärs-

uppgifter,

– lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, – lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete,

– lagen (2020:548) om omställningsstöd, eller

– annan författning med bestämmelser om skatter och socialavgifter,

2. om planerad, beslutad, pågående eller avslutad revision och annan kontroll av skatter, avgifter och stöd,

¹ Senaste lydelse av förordningens rubrik 2003:1023.

² Senaste lydelse 2021:1235.

3. om att fordran mot en person registrerats hos Kronofogdemyndigheten och om indrivningsresultat,
4. om beslut om näringsförbud,
5. om antal anställda och anställdas personnummer,
6. om plusgiro- och bankgironummer, om fullmakt lämnats för bank- eller plusgiro att ta emot skatteåterbetalning på ett konto samt uppgifter om fullmakten och kontot,
7. för förberedelsearbete vid fastighetstaxering,
8. om lagfarna köp av hela eller delar av fastigheter samt om fastighetsregleringar vid vilka mer än två hektar åkermark, betesmark och skogsmark överförs från en fastighet till en annan och där frivillig överenskommelse om likviden föreligger,
9. om tillsyn enligt alkohollagen (2010:1622),
10. som behövs för
 - handläggning av ärenden enligt lagen (1990:314) om ömsesidig handräckning i skatteärenden,
 - handläggning av ärenden enligt 36 § lagen (1994:1564) om alkoholskatt,
 - handläggning av ärenden enligt lagen (2012:843) om administrativt samarbete inom Europeiska unionen i fråga om beskattning,
 - handläggning av ärenden enligt lagen (2015:63) om utbyte av upplysningar med anledning av FATCA-avtalet,
 - handläggning av ärenden enligt lagen (2015:912) om automatiskt utbyte av upplysningar om finansiella konton,
 - handläggning av ärenden enligt lagen (2015:911) om identifiering av rapporteringspliktiga konton vid automatiskt utbyte av upplysningar om finansiella konton,
 - handläggning av ärenden enligt lagen (2017:182) om automatiskt utbyte av land-för-land-rapporter på skatteområdet, och
 - annat informationsutbyte och annan handräckning enligt internationella åtaganden,
11. från aktiebolagsregistret,
12. från vägtrafikregistret,
13. från Folkhälsomyndigheten om tillstånd enligt alkohollagen och om omsättning enligt restaurangrapport,
14. från Arbetsförmedlingen om beslut om arbetsmarknadspolitiska åtgärder samt om utbetalt belopp och datum för utbetalningen,

15. från Tullverket om debiterad mervärdesskatt vid import, exportvärden, antal import- och exporttillfällen samt de tidsperioder som uppgifterna avser samt uppgifter från verket som behövs för tillämpningen av 3 kap. 30 § andra stycket mervärdesskattelagen och för fastställande, uppbörd eller kontroll av mervärdesskatt vid import,

16. från Försäkringskassan om försäkring mot kostnader för sjuklön när det gäller arbetsgivaren och den försäkrade, om sjukpenninggrundande inkomst av annat förvärvsarbete och om utsänd person,

17. om avgiftsskyldighet till sådant trossamfund som har eller har beviljats uppbördshjälp enligt 16 § lagen (1998:1593) om trossamfund samt om församlingstillhörighet inom Svenska kyrkan,

18. om att prissättningsbesked har lämnats enligt lagen (2009:1289) om prissättningsbesked vid internationella transaktioner,

19. om flyttningar av varor eller bränsle som avses i lagen (1994:1563) om tobaksskatt, lagen (1994:1564) om alkoholskatt respektive lagen (1994:1776) om skatt på energi,

20. om sjuklön enligt lagen (1991:1047) om sjuklön, och

21. som har lämnats enligt 24 § lagen (2014:1020) om redovisningscentraler och beställningscentraler för taxitrafik.

Skatteverket får meddela närmare föreskrifter om vilka uppgifter som får behandlas i beskattningsdatabasen.

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2024.

2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ärenden enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

1.11 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2001:770) om sjöfartsstöd

Härigenom föreskrivs att 5 § förordningen (2001:770) om sjöfartsstöd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

Sjöfartsstöd lämnas för sjömän med ett belopp som motsvarar 99 procent av det skatteavdrag enligt skatteförfarandelagen (2011:1244) som arbetsgivaren gjort på sjöinkomster samt 99 procent av kostnaderna för arbetsgivaravgifter enligt 2 kap. socialavgiftslagen (2000:980) och allmän löneavgift enligt 1 § lagen (1994:1920) om allmän löneavgift på dessa inkomster.

Sjöfartsstöd för sjömän som deltar i korttidsarbete enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete beräknas på ett underlag som består av sjömännens sjöinkomster minskat med ett belopp som motsvarar stödet till arbetsgivaren enligt den lagen. Sjöfartsstödet lämnas med ett belopp som motsvarar 99 procent av skatteavdraget på detta underlag samt 99 procent av kostnaderna för arbetsgivaravgifter enligt 2 kap. socialavgiftslagen och allmän löneavgift enligt 1 § lagen om allmän löneavgift på detta underlag.

Sjöfartsstöd för sjömän som deltar i korttidsarbete enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete beräknas på ett underlag som består av sjömännens sjöinkomster minskat med ett belopp som motsvarar stödet till arbetsgivaren enligt den lagen. Sjöfartsstödet lämnas med ett belopp som motsvarar 99 procent av skatteavdraget på detta underlag samt 99 procent av kostnaderna för arbetsgivaravgifter enligt 2 kap. socialavgiftslagen och allmän löneavgift enligt 1 § lagen om allmän löneavgift på detta underlag.

Sjöfartsstöd lämnas för sjömän med ett belopp som motsvarar 99 procent av det skatteavdrag enligt skatteförfarandelagen (2011:1244) som arbetsgivaren gjort på sjöinkomster samt 99 procent av kostnaderna för arbetsgivaravgifter enligt 2 kap. socialavgiftslagen (2000:980) och allmän löneavgift enligt 1 § lagen (1994:1920) om allmän löneavgift på dessa inkomster.

¹ Senaste lydelse 2020:729.

-
1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2024.
 2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för sjömän som deltar i korttidsarbete enligt den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

1.12 Förslag till förordning om ändring i skatteförfarandeförordningen (2011:1261)

Härigenom föreskrivs att 18 kap. 8 § skatteförfarandeförordningen (2011:1261) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

18 kap.

8 §¹

Skatteverket ska, utöver vad som följer av 17 § skattebrottslagen (1971:69), göra en anmälan till åklagare så snart det finns anledning att anta att någon har gjort sig skyldig till

1. brott enligt 30 kap. 1 § första stycket 4 aktiebolagslagen (2005:551),

2. brott enligt 11 § tredje stycket lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m.,

3. givande av muta enligt 10 kap. 5 b § eller grovt givande av muta enligt 10 kap. 5 c § brottsbalken,

4. bokföringsbrott eller grovt bokföringsbrott enligt 11 kap. 5 § brottsbalken,

5. brott enligt 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken, om gärningen har samband med *lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete*, lagen (2009:194) om förfarandet vid skattereduktion för hushållsarbete eller lagen (2020:1066) om förfarandet vid skattereduktion för installation av grön teknik,

5. brott enligt 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken, om gärningen har samband med *lagen (2009:194) om förfarandet vid skattereduktion för hushållsarbete* eller *lagen (2020:1066) om förfarandet vid skattereduktion för installation av grön teknik*,

6. brott enligt 4 kap. 6 b §, 14 kap. 1–4 och 10 §§ eller 15 kap. 10–13 §§ brottsbalken, om gärningen avser uppgift eller handling i ärende hos Skatteverket,

7. brott enligt lagen (2014:307) om straff för penningtvättsbrott, eller

7. brott enligt lagen (2014:307) om straff för penningtvättsbrott,

¹ Senaste lydelse 2021:95.

8. brott enligt lagen (2020:548)
om omställningsstöd.

8. brott enligt lagen (2020:548)
om omställningsstöd, *eller*
9. brott enligt lagen (2024:000)
om stöd vid korttidsarbete.

En anmälan ska dock inte göras om det kan antas att brottet inte kommer att medföra påföljd eller om anmälan av något annat skäl inte behövs.

En anmälan ska innehålla uppgift om de omständigheter som ligger till grund för misstanken om brott.

I andra fall än som avses i första stycket 3 får anmälan i stället göras till en sådan särskild enhet inom verket som ska medverka vid brottsutredning, om

1. det inte finns skäl att anta att brottet kommer att leda till en annan påföljd än böter,
2. den misstänkte kan antas erkänna gärningen, och
3. den misstänkte har fyllt tjuogoett år.

1. Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2024.

2. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för brott enligt 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken, om gärningen har samband med den upphävda lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

1.13 Förslag till förordning om ändring i förordningen (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten

Härigenom föreskrivs att 9 § förordningen (2015:744) med instruktion för Ekobrottsmyndigheten ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §¹

Vid myndigheten handläggs följande mål:

1. mål om brott mot 11 kap. brottsbalken, lagen (1967:531) om tryggande av pensionsutfästelse m.m., skattebrottslagen (1971:69) och aktiebolags-lagen (2005:551),

2. mål om brott mot 9 kap. 1–3 §§ brottsbalken, om gärningen rör EU:s finansiella intressen, och 9 kap. 3 b § brottsbalken,

3. mål om brott mot lagen (2013:385) om ingripande mot marknadsmissbruk vid handel med grossistenergi produkter,

4. mål om brott mot lagen (2016:1307) om straff för marknadsmissbruk på värdepappersmarknaden,

5. mål om brott mot lagen (2020:548) om omställningsstöd, och

6. mål om brott vars handläggning annars ställer särskilda krav på kännedom om finansiella förhållanden, näringslivsförhållanden, skatterätt eller liknande.

5. mål om brott mot lagen (2020:548) om omställningsstöd,

6. mål om brott enligt lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, och

7. mål om brott vars handläggning annars ställer särskilda krav på kännedom om finansiella förhållanden, näringslivsförhållanden, skatterätt eller liknande.

Mål om brott som bör handläggas vid myndigheten med hänsyn till att de rör kvalificerad ekonomisk brottslighet som har nationell utbredning, internationell anknytning, är av principiell natur eller av stor omfattning får övertas av Ekobrottsmyndigheten efter framställning från Åklagarmyndigheten.

¹ Senaste lydelse 2020:1269.

Mål som avses i första stycket och som 2 eller 4 § förordningen (2014:1106) om handläggning av ärenden om brott av anställda inom polisen och vissa andra befattningshavare är tillämplig på och mål som rör brott av anställda vid Ekobrottsmyndigheten handläggs vid Åklagarmyndigheten.

Om ett mål rör både brottslighet som avses i första eller andra stycket och annan brottslighet (blandad brottslighet), handläggs målet vid den åklagarmyndighet där det med hänsyn till omständigheterna är lämpligast. En anmälan ska dock inte göras om det kan antas att brottet inte kommer att medföra påföljd eller om anmälan av något annat skäl inte behövs.

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 2024.

2 Uppdraget och dess genomförande

2.1 Kommitténs uppdrag

Det finns i dag två parallella system för stöd vid korttidsarbete. Ett system som kan aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur och ett system som är öppet och permanent. Hittills har endast systemet som är öppet och permanent använts. Det systemet infördes i samband med pandemin och kom att tillämpas i en omfattning som inte förutsågs när regelverket ursprungligen togs fram. Tillämpningen har aktualiserat frågor som i flera fall har medfört brådskande ändringar av lagen och förordningar, såväl permanenta som tillfälliga ändringar. Syftet med dessa förändringar har bl.a. varit att förtydliga regelverket för att öka förutsebarheten och underlätta handläggningen av stödet. Det har bl.a. handlat om regler för värdeöverföringar. Syftet har vidare varit att förstärka kontrollen av stödet och förbättra möjligheterna att lagföra brott kopplat till stödet, t.ex. genom regler om ytterligare krav för att stöd ska få lämnas och om möjligheten att göra kontrollbesök hos arbetsgivare samt regler hänförliga till handläggningen av stödet.

Stödet vid korttidsarbete har varit en av de största stödåtgärderna för att lindra effekterna för näringsliv, sysselsättning och samhälls ekonomin av spridningen av sjukdomen covid-19. Kommittén har fått i uppdrag att dels analysera betydelsen av stödet för att lindra de negativa ekonomiska effekterna som uppstått till följd av spridningen av covid-19, dels se över om regelverket bör förändras i vissa avseenden för att vara så ändamålsenligt utformat som möjligt inför framtida kriser. Den första delen av kommitténs uppdrag har redovisats genom delbetänkandet *Korttidsarbete under pandemin – En utvärdering av stödets betydelse* (SOU 2022:30), som överlämnades den

31 maj 2022 till regeringen. Detta slutbetänkande innefattar kommitténs uppdrag att se över regelverket.

Kommitténs uppdrag innebär att kommittén ska analysera och ta ställning till om det fortsatt ska finnas två parallella system för stöd vid korttidsarbete. Kommittén ska vidare analysera de tillfälliga ändringar som gjordes i systemet under pandemin och vid behov lämna förslag på permanenta ändringar. I översynen ingår också att överväga lagändringar som säkerställer en snabb handläggning. Kommittén ska dessutom se över förutsättningarna för att som arbetsgivare godkännas för stöd och se om det går att förenkla regelverket och göra det mer flexibelt. Kommittén ska vidare analysera om bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser är ändamålsenligt utformade. I översynen ingår också att se över bestämmelserna om återbetalningsskyldighet och återkrav av stöd samt att se över möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser, och om det bedöms lämpligt, lämna förslag på sådana bestämmelser.

2.2 Kommitténs arbete

Som stöd för kommitténs arbete med regelöversynen har en expertgrupp utsetts med sammanlagt 17 representanter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, relevanta myndigheter och berörda departement. Kommittén har inom ramen för arbetet med slutbetänkandet haft sju expertsammanträden där expertgruppen har samlats och diskuterat relevanta frågor. Experterna har därtill haft möjlighet att vid flera tillfällen lämna skriftliga synpunkter på utkast av betänkandet. Kommittén har också, utöver expertsammanträdena, haft en nära kontakt med Tillväxtverket och Skatteverket för att under arbetets gång få synpunkter på de förslag som kommittén utarbetat. Kommittén har även haft en hearing för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer som har visat intresse för kommitténs arbete, men som inte har varit representerade med experter i kommittén.

Synpunkter har även, i enlighet med direktivet, inhämtats från Ekobrottsmyndigheten, Polismyndigheten och Åklagarmyndigheten. Därtill har kommittén diskuterat olika frågor med representanter för andra myndigheter. Diskussioner med såväl deltagare i expertgruppen som andra representanter har varit till stor hjälp i kommitténs arbete.

2.3 Betänkandets disposition

Betänkandet inleds med kommitténs författningsförslag i *kapitel 1*. I *kapitel 3* ges en beskrivning av regelverket för stöd vid korttidsarbete. Beskrivningen syftar till att ge tillräcklig information om hur dagens system är utformade för att underlätta förståelsen av kommitténs resonemang och föreslagna förändringar av regelverket. I samma syfte ges i *kapitel 4* en redovisning av systemet för korttidsarbete under pandemin. Kapitlet ger en beskrivning av de tillfälliga förändringarna av regelverket för korttidsarbete som skedde under pandemin (dvs. den 16 mars 2020–31 september 2021). Vidare beskrivs andra erfarenheter från pandemin vad gäller bl.a. rättsprocesser och möjligheterna till kontroll och att stävja missbruk. I *kapitel 5* återfinns de allmänna överväganden som kommittén har gjort kring behovet av regelförändringar. Kommitténs förslag till bestämmelser finns i *kapitel 6–10*. Förslagen presenteras inte utifrån den ordning bestämmelserna har i den föreslagna lagen, utan kommittén har i stället valt att samla förslagen utifrån bestämmelsernas kontext. *Kapitel 6* innehåller de mer centrala bestämmelserna i lagen, dvs. förutsättningarna för godkännande för stöd, lagens tillämpningsområde, stödperioder, karenstid, centrala definitioner och nivåer för arbetstids- och löneminskning. I *kapitel 7* finns förslag till bestämmelser som gäller för bl.a. förfarandet för stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete, beräkning av stödet, kreditering av skattekonto och återbetalningsskyldighet samt forum. De bestämmelser som gäller för ersättning för kompetensinsatser har samlats i *kapitel 8*. I *kapitel 9* finns det krav som gäller för arbetsgivare och arbetstagare för att stöd ska kunna lämnas. I kapitlet finns även bestämmelser om utredning och kontroll, återkrav och straffbestämmelser. I *kapitel 10* återfinns de förslag som gäller hur systemet kan förstärkas vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Vidare beskrivs de föreslagna förändringarnas påverkan på andra författningar i *kapitel 11*. En redogörelse för systemets förenlighet med EU återfinns i *kapitel 12*. Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser återfinns i *kapitel 13*. De konsekvenser som de föreslagna förändringarna bedöms få, med avseende på bl.a. de offentliga finanserna och för samhällsekonomin, beskrivs i *kapitel 14*. Betänkandets sista kapitlet, *kapitel 15*, innehåller författningskommentarer.

3 Regelverket för stöd vid korttidsarbete

3.1 Allmänt om korttidsarbete

Korttidsarbete innebär enkelt uttryckt att arbetstagare under en begränsad tid går ner i arbetstid samtidigt som arbetsgivaren får ekonomiskt stöd av staten för kostnaderna för korttidsarbete. Utgångspunkten är att arbetstagaren får en viss löneminskning för den genom korttidsarbete frigjorda tiden och att arbetsgivaren betalar lön för resterande del. Staten ersätter därefter arbetsgivaren för en tredjedel av lönekostnaderna för arbetsbefriad tid. För att korttidsarbete ska kunna införas på en arbetsplats måste arbetsgivaren och arbetstagaren vara överens om detta. Om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ska korttidsarbete godkännas av en central arbetstagarorganisation och de närmare förutsättningarna ska regleras i ett lokalt kollektivavtal.

Stöd vid korttidsarbete kan, enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, utgå genom två skilda system för stöd. Skatteverket är handläggande myndighet för bägge systemen. Det första systemet trädde i kraft den 1 januari 2014 och infördes i syfte att kunna upprätthålla sysselsättningen och dämpa arbetslösheten vid synnerligen djupa lågkonjunkturer. Bakgrunden till införandet av stödet var erfarenheterna från lågkonjunkturen under finanskrisen (2008–2009). Systemet innebär i korthet att regeringen aktiverar stödet om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller det är sannolikt att en sådan är nära förestående. Stödet utgår därefter till alla arbetsgivare som inför korttidsarbete och uppfyller förutsättningarna för stöd. Någon individuell prövning av arbetsgivarens ekonomiska förhållanden sker inte. Hittills har regeringen aldrig aktiverat systemet. Sverige har sedan stödet trädde i kraft 2014 haft en kontinuerligt god ekonomisk tillväxt, fram till den ekonomiska nedgång som skedde

till följd av spridningen av covid-19 (jfr prop. 2020/21:1 utg.omr. 24 avsnitt 4.7.2).

Under pandemin tillämpades det andra systemet för korttidsarbete, det s.k. öppna och permanenta systemet, som trädde i kraft den 7 april 2020, som ett komplement till det tidigare systemet. Det systemet syftar till att ge ett flexibelt stöd vid korttidsarbete som är mer jämförbart med de system som gäller i andra viktiga konkurrentländer. Systemet är en följd av ett uppdrag som regeringen den 15 februari 2018 beslutade att ge till en särskild utredare. Uppdraget bestod i att bl.a. analysera hur det svenska systemet för stöd vid korttidsarbete kunde göras mer konkurrenskraftigt (dir. 2018:5). De förslag som finns i delbetänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (SOU 2018:66) var utgångspunkt för systemets utformning. En arbetsgivare kan ansöka om ett godkännande för stöd. Stödet lämnas under en begränsad tid till arbetsgivare som, på grund av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter, behöver införa korttidsarbete.

3.2 Systemet som aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur

Det finns två förutsättningar som ska vara uppfyllda för att regeringen ska få meddela föreskrifter om att stöd vid korttidsarbete ska lämnas. Det ska för det första råda en synnerligen djup lågkonjunktur eller vara sannolikt att en sådan är nära förestående (5 § andra stycket 1 lagen om stöd vid korttidsarbete). Vidare får stödet inte i beaktansvärd omfattning bedömas hindra en samhällsekonomisk önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar (5 § andra stycket 2 lagen om stöd vid korttidsarbete). Det sistnämnda kravet är tänkt att bl.a. motverka att stödet leder till att en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling fördröjs genom att t.ex. arbetskraft stannar kvar i lågproduktiva företag och att högproduktiva företag därigenom får svårt att växa (s.k. undanträngningseffekter). Hur stora undanträngningseffekterna kan bli beror bl.a. på om lågkonjunkturen främst är orsakad av minskad efterfrågan eller strukturella problem. Om lågkonjunkturen orsakats av låg efterfrågan bedöms riskerna för undanträngnings-

effekter vara förhållandevis begränsade (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.2).

Regeringen ska göra en sammanvägd bedömning av om förutsättningarna för att meddela föreskrifter om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda. Prognoser om konjunkturläget kan ligga till grund för prövningen. Som en allmän utgångspunkt ska prognosen ta sikte på en tidsperiod om ett till två år. Prognosperiodens längd motiveras av att det normalt tar en tid från det att en störning drabbar ekonomin till dess att den fått full effekt på produktion och sysselsättning (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.2). Konjunkturinstitutet ska bistå Regeringskansliet vid bedömningen av om förutsättningarna för stöd vid korttidsarbete är uppfyllda (1 § punkt 14 förordning [2007:759] med instruktion för Konjunkturinstitutet). Detta ska myndigheten göra när Barometerindikatorn är lägre än 80. Barometerindikatorn är en bred indikator som omfattar hela ekonomin utom offentlig sektor. Företag och hushåll tillfrågas om både nuläget och förväntningar om den närmaste framtiden. Barometerindikatorn har ett medelvärde på 100 och en standardavvikelse på 10. Värden under 100 motsvarar en svagare ekonomi än normalt och värden under 90 en mycket svagare ekonomi än normalt (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.3).

3.3 Det öppna och permanenta systemet

Stöd enligt det öppna och permanenta systemet kan lämnas till en arbetsgivare efter att arbetsgivaren fått ett godkännande för stöd. Vid systemets tillkomst och under merparten av pandemin var Tillväxtverket handläggande myndighet för stödet. Sedan den 1 april 2022 har dock Skatteverket tagit över handläggningen för nya ärenden samt ärenden för stödperioder som inleddes under december 2021–mars 2022. Ett godkännande får, enligt 5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete, bara lämnas om arbetsgivaren (1) har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter, (2) de ekonomiska svårigheterna har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll, (3) de ekonomiska svårigheterna inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas, och (4) arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft.

3.3.1 Förutsättningar för godkännande för stöd

De ekonomiska svårigheterna ska ha orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll

De ekonomiska svårigheterna ska ha orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll, vilket innebär att det måste röra sig om omvärldshändelser eller andra externt betingade skeenden. Det kan röra sig om plötsliga fall i global efterfrågan, begränsningar i arbetsgivares tillträde till viktiga marknader eller störningar i leveranser av viktiga insatsvaror. Exempel på exceptionella störningar som kan ge rätt till stöd är oväntat införande av tullar eller andra handelshinder, plötsliga natur- eller väderhändelser eller en omfattande sjukdoms-epidemi. En allmän lågkonjunktur räknas inte som en exceptionell störning som ger rätt till stöd. Ekonomiska problem eller störningar i verksamheten som bedöms bero på interna organisatoriska eller ledningsmässiga faktorer i företaget bör inte heller berättiga till stöd. Ett strategiskt felbeslut som får oväntat stora negativa konsekvenser är typiskt sett hänförligt till arbetsgivarens interna förhållanden. Det är tänkbart att negativa konsekvenser kan uppstå till följd av en kombination av strategiska beslut och vissa förändringar i omvärlden. I ett sådant fall får en bedömning göras av vad som är den huvudsakliga orsaken till de uppkomna problemen. Att det fattats ett internt beslut som först vid inträffandet av en oväntad omvärldshändelse får negativa konsekvenser behöver inte innebära hinder för att stöd ska lämnas. Att en arbetsgivare förlorar en omfattande order till en konkurrent bör däremot inte betraktas som en sådan extern omvärldshändelse som anses ligga utom arbetsgivarens kontroll (5 a § andra stycket 2 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 53 och 86–87).

De ekonomiska svårigheterna får inte rimligen ha kunnat förutses eller undvikas

De ekonomiska svårigheterna får inte rimligen ha kunnat förutses eller undvikas. Detta medför att en allmän förväntad nedgång i konjunkturen eller andra förutsebara marknads- eller produktionsförändringar inte bör berättiga till stöd. På motsvarande sätt bör inte heller förändringar i verksamheter som normalt är säsongberoende

eller uppvisar andra cykliska variationer berättiga till stöd. Det ska med andra ord inte vara möjligt för arbetsgivare verksamma inom t.ex. besöks- eller turistnäringen att erhålla godkännande för stöd för korttidsarbete under verksamhetens lågsäsong. Tullar eller andra handelshinder kan vara oförutsedda. De kan också vara konsekvenser av kända motsättningar eller utdragna processer. I ett sådant läge är det rimligt att kräva att en arbetsgivare försöker anpassa sig till den förväntade utvecklingen genom att exempelvis ställa om produktionen, minska sin exponering mot en viss marknad eller förändra sina leveranskedjor. Vad som kan krävas av arbetsgivaren i termer av omställning får avgöras i det enskilda fallet. En utgångspunkt bör vara att snabba, dramatiska och osannolika händelseförlopp innebär lägre krav på arbetsgivarnas anpassning till förändrade förutsättningar (5 a § andra stycket 3 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 53 och 87).

Regeringen uttalade även i propositionen (prop. 2019/20:132 s. 53) att kravet på att arbetsgivarens ekonomiska svårigheter ska vara oförutsedda och oundvikliga, innebär att stöd inte bör kunna erhållas av arbetsgivare vars verksamhet syftar till att möta andra arbetsgivares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Stora och plötsliga fall i efterfrågan på arbetskraft borde därför enligt regeringen inte anses vara oförutsedda för sådana arbetsgivare. Vid behandlingen av lagförslaget uttalade sig riksdagen kring denna bedömning. Riksdagen underströk att även företag vars verksamhet syftar till att möta andra arbetsgivares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft, t.ex. bemanningsföretag och konsultföretag, kan ställas inför omfattande fall i efterfrågan, exempelvis vid en ekonomisk kris, som inte har kunnat förutses eller undvikas. Efterfrågefäll som är så omfattande att de klart går utöver vad som normalt kan förväntas för en arbetsgivare i en bransch av detta slag kan således betraktas som oförutsedda och oundvikliga i lagstiftningens mening (bet. 2019/20:FiU51 s. 22, rskr. 2019/20:199).

De ekonomiska svårigheterna måste vara tillfälliga

De ekonomiska svårigheterna måste vara tillfälliga, vilket innebär att stöd endast ska beviljas företag som är långsiktigt livskraftiga. Har omvärldshändelsen på ett mer permanent sätt förändrat de grund-

läggande förutsättningarna för en arbetsgivares verksamhet ska stöd inte lämnas. Detta innebär att det måste framstå som trovärdigt att det kommer ske en återgång till en mer normal aktivitetsnivå efter tiden med korttidsarbete. För att handläggande myndighet ska kunna göra en bedömning av om svårigheterna är tillfälliga är det nödvändigt att arbetsgivaren tillhandahåller ekonomiska underlag som kan ge en god bild av arbetsgivarens trendmässiga utveckling. Detta eftersom endast arbetsgivare som har en hållbar trendmässig utveckling kan sägas ha tillfälliga svårigheter. Typiskt sett torde detta kunna ske genom att arbetsgivaren ger in en tillbakablickande sammanställning av ekonomiska data och nyckeltal som visar exempelvis lönsamhetsutveckling, skuldsättningsgrad, tillväxt och orderingång. Detta innebär att det som utgångspunkt är svårare för en relativt nystartad verksamhet att påvisa att de ekonomiska svårigheterna är tillfälliga. En ansökan från ett relativt nystartat företag måste i högre utsträckning baseras på antaganden och prognoser om hur verksamheten hade utvecklats för det fall arbetsgivaren inte hade drabbats av oförutsedda ekonomiska svårigheter (5 a § andra stycket 1 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 54 och 86).

De ekonomiska svårigheterna måste vara allvarliga

Kravet på allvarliga ekonomiska svårigheter innebär att behovet av arbetstidsförkortning ska vara betydande. Ett annat sätt att uttrycka det är att arbetsgivaren i frånvaro av stöd skulle behöva genomföra omfattande uppsägningar. Ett riktmärke enligt förarbetena är att behovet av arbetstidsförkortning ska omfatta en tredjedel av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 20 procent (eller en sjättedel om arbetstidsminskningen är 40 procent etc.). I det fall behovet av arbetstidsminskning på ett beaktansvärt sätt understiger riktmärket kan det finnas skäl att särskilt utveckla varför svårigheterna ändå ska betraktas som tillräckligt allvarliga (5 a § 1 andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 55–56 och 86).

I samband med behandlingen av förslaget att införa det öppna och permanenta systemet uttalade riksdagen att arbetsgivarna förutsätts agera i enlighet med lagens syfte, dvs. att stöd endast ska utgå om arbetsgivaren har allvarliga ekonomiska svårigheter. Riksdagen framförde att det under sådana förhållanden inte kan anses försvar-

ligt att arbetsgivare som mottar stöd från det allmänna vid korttidsarbete samtidigt genomför aktieutdelningar och andra liknande utbetalningar (bet. 2019/20:FiU51 s. 22, rskr. 2019/20:199).

I förtydligande syfte föreslog regeringen i en remiss till Lagrådet den 7 maj 2020 att ett nytt tredje stycke till 5 a § skulle införas där det framgick att vid bedömningen av om arbetsgivaren har fått sådana tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som avses i andra stycket 1 skulle det särskilt beaktas om arbetsgivaren samtidigt genomfört aktieutdelning eller andra liknande utbetalningar. Lagrådet ansåg emellertid att förslaget inte skulle läggas till grund för lagstiftningen och framhöll bl.a. att lagförslaget inte tillförde något till gällande rätt och att den redan nu gällande regleringen ger möjlighet att beakta t.ex. förekomsten av vinstutdelningar. Regeringen delade Lagrådets bedömning och uttalade att något tydliggörande inte behövdes i lagen (se prop. 2019/20:166 s. 54–56).

Arbetsgivaren ska ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft

Kravet på att andra åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft har uttömts tar sikte på att arbetsgivaren exempelvis ska ha genomfört förändringar i skiftläggningsen eller sagt upp personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms vara verksamhetskritisk, t.ex. konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal. Bedömningen får göras i varje enskilt fall utifrån förhållandena hos den aktuella arbetsgivaren. Avgörande för bedömningen är personens roll och funktion i arbetsgivarens verksamhet (5 a § andra stycket 4 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 56 och 87).

3.3.2 Hinder för godkännande för stöd

I lagen om stöd vid korttidsarbete har det förts in ett antal situationer som utgör hinder för ett godkännande för stöd eftersom de utpekade situationerna är sådana att mycket talar för att arbetsgivarens ekonomiska problem inte är tillfälliga. Ett godkännande får därför inte lämnas till en arbetsgivare som vid tidpunkten för ansökan är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd (5 b § lagen om stöd vid korttidsarbete,

prop. 2019/20:132 s. 57 och 88). När skyldighet att upprätta kontrollbalansräkning inträder framgår av 25 kap. 13 § aktiebolagslagen (2005:551). Bestämmelser om företagsrekonstruktion finns i lagen (2022:964) om företagsrekonstruktion. Med obestånd avses enligt 1 kap. 2 § konkurslagen (1987:672) att en gäldenär inte kan betala sina skulder och att denna oförmåga inte är endast tillfällig. En gäldenär som är på obestånd ska enligt huvudregeln försättas i konkurs.

3.4 Vilka arbetsgivare som omfattas av lagen

Som utgångspunkt gäller att alla juridiska personer och fysiska personer som bedriver näringsverksamhet omfattas av möjligheten att erhålla stöd vid korttidsarbete. Det har emellertid inte bedömts rimligt att verksamhet som redan finansieras av det allmänna ska erhålla en statlig subvention i form av stöd vid korttidsarbete. Vid bedömningen har det också beaktats att sådan verksamhet i regel inte kan anses bli påverkad av konjunkturen på ett sådant sätt att syftet med åtgärden kan antas bli uppnått. Från tillämpningsområdet undantas därför offentliga arbetsgivare, oavsett om verksamheten bedrivs i egen regi eller genom olika slag av rättssubjekt. Lagen gäller således inte staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan. Lagen gäller inte heller juridiska personer över vilka staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, var för sig eller tillsammans, har ett direkt eller indirekt rättsligt bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet. I de fall det allmänna genom olika slag av rättssubjekt bedriver affärsverksamhet, dvs. verksamhet av ekonomisk eller kommersiell natur och som inte är finansierad av anslags- eller skattemedel, kan emellertid – på samma sätt som gäller för privatägda företag – stöd vid korttidsarbete lämnas (3 § andra stycket 1–2, lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.3).

Från lagen undantas också arbetsgivare som bedriver verksamhet som huvudsakligen är finansierad av allmänna medel och där det enligt en offentligrättslig reglering ankommer på det allmänna att tillhandahålla verksamheten. Det gäller utförare av verksamhet som anmars hade tillhandahållits av det allmänna och som huvudsakligen finansieras av allmänna medel. Som exempel på sådana verksamheter

kan nämnas privata utförare av offentligt finansierade tjänster inom vård, skola och omsorg. En fristående skola vars verksamhet finansieras med bidrag från elevers hemkommuner omfattas således av undantaget. Undantaget omfattar däremot inte fall då arbetsgivare inom ramen för sedvanliga avtalsförhållanden tillhandahåller varor eller tjänster till det allmänna, t.ex. ett privat byggföretag som mot ersättning åtagit sig att uppföra en idrottsanläggning åt en kommun. I ett sådant fall är verksamheten inte finansierad av allmänna medel i den mening som avses nu. En verksamhet anses huvudsakligen finansierad av allmänna medel om verksamheten till mer än hälften finansieras på sådant sätt. Det är den verksamhet för vilken korttidsarbete ska tillämpas som bör prövas. Om en arbetsgivare bedriver flera verksamheter, av vilka någon inte är huvudsakligen finansierad av allmänna medel, kan stöd lämnas i fråga om den verksamheten (3 § andra stycket 3 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.3).

3.5 Stödperiod och karenstid

3.5.1 När regeringen aktiverar stöd vid synnerligen djup lågkonjunktur

När regeringen beslutar att stöd ska utgå enligt 5 § lagen om stöd vid korttidsarbete ska regeringens föreskrifter avse en tid om tolv kalendermånader (6 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Stödet lämnas under hela tidsperioden för att stödåtgärden ska kunna vara förutsägbar för arbetsgivare och arbetstagare. Detta gäller även om det visar sig att den konjunkturella situationen blir mindre allvarlig eller mer kortvarig än förväntat, eller om åtgärden i övrigt inte längre framstår som motiverad. Tidsperioden är vald för att stödåtgärden ska kunna ge effekt på sysselsättningen under en djup kris (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.4).

Det finns också möjligheter att förlänga tidsperioden för stöd. Tidsperioden får förlängas en gång med tolv kalendermånader. Föreskrifter om förlängning får meddelas tidigast sex kalendermånader efter det att föreskrifter om att stöd vid korttidsarbete ska lämnas meddelades (7 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Tidsfristen är vald för att föreskrifter om förlängning inte bör kunna meddelas i allt för nära anslutning till föreskrifterna att stöd vid korttidsarbete ska

lämnas (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.4).

När en tidsperiod med stöd löpt ut inträder en karenstid som innebär att föreskrifter om stöd vid korttidsarbete tidigast får avse en stödmånad som infaller 24 kalendermånader från den tidpunkt när tidsperioden löpt ut (8 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

3.5.2 Efter godkännande av enskild arbetsgivare

Stödperioden för stöd som lämnas efter godkännande är begränsad till sex kalendermånader. Den kortare stödperioden är, enligt förarbetena, motiverad av att systemet är avsett att stötta arbetsgivare som har tillfälliga allvarliga ekonomiska problem. En kortare stödperiod bidrar till att minska risken för att stödet används av arbetsgivare i verksamheter som har strukturella snarare än tillfälliga problem (6 a § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 58).

Om behovet av stöd kvarstår efter sex kalendermånader finns det möjlighet att förlänga stödperioden en gång med ytterligare tre kalendermånader genom en ny ansökan och prövning av de ekonomiska förhållandena. Eftersom de ekonomiska svårigheterna ska vara tillfälliga måste arbetsgivaren kunna visa att de troligen inte kommer att kvarstå efter det att den förlängda tidsperioden har löpt ut. En ansökan om förlängning ska ha kommit in inom fyra kalendermånader från det att sexmånadersperioden inletts. I annat fall får förlängning inte medges (7 a § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 58 och 88).

Efter att en stödperiod har löpt ut inträder en karenstid. Ett beslut om godkännande får fattas tidigast 24 kalendermånader efter att stödperioden löpt ut. Skulle en arbetsgivare ansöka om godkännande på nytt strax efter 24-månadersfristens utgång skulle dock den omständigheten däremot kunna tala emot att arbetsgivarens ekonomiska svårigheter är tillfälliga (8 a § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 58–59).

3.5.3 Sammanlagd tid med stöd

Eftersom det finns två system för stöd vid korttidsarbete är det möjligt att det kan uppkomma en situation där en eller flera arbetsgivare redan fått stöd enligt det öppna och permanenta systemet när en synnerligen djup lågkonjunktur inträder och regeringen beslutar att aktivera det stödet. För att en arbetsgivare som beviljats stöd efter godkännande inte ska hamna i ett sämre läge vid en synnerligen djup lågkonjunktur har regeringen bedömt att stöden bör kunna följa på varandra. Det finns emellertid en begränsningsregel för att den sammanlagda stödperioden inte ska kunna bli längre än den maximala när regeringen aktiverar stödet. Under en 36-månaders period är det därför inte möjligt att få mer sammanlagd tid för stöd än 24 kalendermånader (7 b § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 58–59).

3.6 Förutsättningar för att preliminärt stöd ska lämnas

3.6.1 Krav hänförliga till arbetsgivare

Stödet vid korttidsarbete är inte tänkt att utgå till arbetsgivare som på olika sätt visat att de inte är beredda att göra rätt för sig. Preliminärt stöd får därför inte lämnas till arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när ansökan om sådant stöd prövas. Är arbetsgivaren en juridisk person, får den eller de fysiska personer som har ett betydande inflytande i verksamheten – i egenskap av t.ex. verkställande direktör, styrelseledamot, bolagsdelägare eller aktieägare med betydande aktieinnehav – inte ha näringsförbud (10 § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.1).

En ytterligare förutsättning är att arbetsgivaren är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under såväl jämförelsemånaden som när ansökan om preliminärt stöd prövas (9 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

3.6.2 Krav hänförliga till arbetstagare

Utgångspunkten är att stöd lämnas för alla anställda, oavsett anställningsform. Stödet kan därför lämnas för arbetstagare med anställningsavtal som gäller tills vidare och för arbetstagare med olika slag av avtal med tidsbegränsade anställningar. Stöd kan däremot endast lämnas för arbetsgivarens egna anställda. Arbetsgivaren kan därför inte ansöka om stöd för andra arbetstagare som utför arbete i verksamheten utan att vara anställda, t.ex. inhyrd eller inlånad personal. Preliminärt stöd kan vidare endast lämnas för arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren under stödmånaden, dvs. den kalendermånad som arbetsgivaren begär stödet för. Avsikten med stödet vid korttidsarbete är att bevara arbetstillfällena för redan anställda och inte att ge stöd för arbetstagare som anställs efter att korttidsarbete har aktualiserats. För att säkerställa att preliminärt stöd inte lämnas för arbetstagare som anställs under en stödperiod får stödet därför endast lämnas för de arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren även under hela eller någon del av en jämförelsemånad (11 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2).

Jämförelsemånaden är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen meddelar föreskrifter om att stöd vid korttidsarbete ska lämnas. Om stöd lämnas efter att Skatteverket fattat ett beslut om godkännande är jämförelsemånaden i stället den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då beslutet fattades (4 § 6 lagen om stöd vid korttidsarbete). Bestämmelsens formulering innebär att det saknar betydelse om beslutet om godkännande fattas retroaktivt. Eftersom en ansökan om stöd ska ha kommit in inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden innebär det att tidpunkten för när en arbetsgivare väljer att ansöka om stöd kan ha betydelse för när myndigheten fattar beslut om godkännande och således vilken månad som blir jämförelsemånad (jfr HFD 2021 not. 22).

Preliminärt stöd får inte lämnas för arbetstagare som under stödmånaden har en högre sysselsättningsgrad än under jämförelsemånaden. Denna reglering syftar till att motverka missbruk av stödet genom att arbetstagaren ges en högre sysselsättningsgrad innan arbetsgivaren ansöker om preliminärt stöd. Däremot bör inte arbetstagare, som under jämförelsemånaden, t.ex. på grund av föräldraledighet eller

sjukdom, varit tjänstledig del av dag eller vissa dagar i veckan, av den anledningen anses ha haft en lägre sysselsättningsgrad (11 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2).

Preliminärt stöd får endast lämnas för arbetstagare som arbetsgivaren för stödmånaden var skyldig att betala arbetsgivaravgifter för. Genom detta krav säkerställs att den verksamhet som tillgodoförs stöd har anknytning till Sverige (11 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2, Ds. 2012:59 s. 161). Vidare utgår beräkningen av preliminärt stöd från den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen (se avsnitt 3.7.3).

För att lagen om stöd vid korttidsarbete inte ska kunna missbrukas krävs även att arbetstagaren inte tillhör arbetsgivarens familj. Uttrycket arbetsgivarens familj har samma innebörd som 1 § tredje stycket 2 lagen (1982:80) om anställningsskydd. Det innebär att undantaget är tillämpligt också i de fall verksamheten drivs genom en juridisk person. Begreppet familj ges en vidsträckt tolkning. Till medlemmar av arbetsgivarens familj hänförs såväl make/maka, sambo och släktingar i rätt upp- och nedstigande led samt mer avlägsna släktingar som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans eller hennes hushåll (11 § 3 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2 och 6.42.1).

3.6.3 Nivåer för arbetstids- och löneminskning

Som utgångspunkt gäller att arbetsgivare, arbetstagare och staten delar på kostnaderna för korttidsarbete. För arbetstagaren är kostnaden i form av en löneminskning. För arbetsgivaren och staten utgörs kostnaderna av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen. Staten bär alltid en tredjedel av kostnaderna. Syftet med att fördela kostnaderna är att förhindra s.k. dödviktseffekter, dvs. att stöd lämnas till företag som ändå hade valt att behålla sin personal under lågkonjunkturen (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3).

För att underlätta för arbetsgivare och arbetstagare att komma överens och tillämpa korttidsarbete finns det en modell med tre ni-

våer för arbetstids- och löne­minskningar som ska användas. Utgångspunkten är att arbetstaga­rens lön på grund av deltagande i korttidsarbete inte ska minska med mer än 20 procent, vilket leder till en lön som motsvarar minst 80 procent av ordinarie lön. Eftersom en hög självrisk kan leda till ett minskat incitament för arbetsgivare att tillämpa korttidsarbete är arbetsgivarens andel av kostnaderna låg vid den första nivån. Samtidigt är det viktigt att arbetstaga­ren endast går med på att delta i korttidsarbete om det bidrar till att undvika uppsägningar. Av den anledningen är arbetstaga­rens andel av kostnaderna vid korttidsarbete hög vid den första nivån och ökar därefter endast marginellt. Arbetsgivarens andel av kostnaderna ökar vid större arbetstidsminskningar (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3).

Modellen utgår från en avtalad arbetstidsminskning på tre fasta nivåer (12 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). För att ge rätt till preliminärt stöd ska en arbetstaga­res arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete uppgå till

1. 20 procent av ordinarie arbetstid,
2. 40 procent av ordinarie arbetstid, eller
3. 60 procent av ordinarie arbetstid.

Vid respektive nivå för arbetstidsminskning minskar lönen med en fastställd procentsats (13 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Löne­minskningen under en avtalsperiod uppgår till

1. 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
2. 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent, eller
3. 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent.

Tabell 3.1 illustrerar hur kostnaderna fördelas mellan arbetstaga­re, arbetsgivare och staten.

Tabell 3.1 Kostnadsfördelning mellan arbetstagare, arbetsgivare och stat

Procent

| Arbetstidsminskning | Arbetstagare (löneminskning) | Arbetsgivare | Stat |
|---------------------|---------------------------------|--------------|------|
| 20 | 12 | 1 | 7 |
| 40 | 16 | 11 | 13 |
| 60 | 20 | 20 | 20 |

Anm.: Arbetsgivarnas och statens andelar av kostnaderna för korttidsarbete avser kostnader för arbetstagare som har en ordinarie lön understigande gränobeloppet.

Det är en arbetstagares arbetstids- och löneminskning vid deltagande i korttidsarbete som ska uppgå till någon av de tre nivåerna. Utgångspunkten för beräkningen är den enskilde arbetstagarens arbetstidsminskning, inte den genomsnittliga arbetstidsminskningen för ett kollektiv av arbetstagare (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1)

Med ordinarie arbetstid avses den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden bortses det från frånvaro av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete. Med frånvaro avses sådan frånvaro som inte ändrar arbetstidsmättet såsom det följer av anställningsavtalet. Det kan t.ex. vara sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet, även om frånvaron pågår under en längre period. Frånvaron beaktas vid beräkningen av preliminärt stöd genom den s.k. närvarokvoten i 17 § första stycket (4 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3 och 6.42.1, se avsnitt 3.7.3).

För att undvika att det uppstår problem med tillämpningen av kollektivavtal där partiell arbetsbefrielse regleras omfattar definitionen av korttidsarbete både minskad arbetstid och partiell arbetsbefrielse. Om partiell arbetsbefrielse införs med stöd av ett centralt kollektivavtal ska arbetsbefrielsen motsvara nivåerna för arbetstidsminskning. Partiell arbetsbefrielse, som bl.a. tillämpades inom vissa centrala kollektivavtal inom delar av industrin under 2009 och 2010, innebär inte att arbetstagarens ordinarie arbetstid minskar utan att faktiskt arbetad tid minskar. Den arbetsbefriade delen utgör arbetstid, trots att arbetstagaren inte behöver stå till arbetsgivarens förfogande under denna tid (4 § 3 och 12 § andra stycket lagen om stöd

vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3).

Med ordinarie lön avses den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete (4 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete). Att lönen ska vara regelmässigt utgående innebär att det endast är sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen som räknas med. Det kan t.ex. handla om normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in den aktuella månaden om det inte hade varit för avtalet om korttidsarbete. Däremot omfattas inte t.ex. en bonus, provision och ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförmåner inte ingår (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3).

Vid beräkning av den ordinarie lönen bortses från löneminskning eller annan påverkan på lönen på grund av frånvaro av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete som t.ex. sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av stödmånaden, utgör den ordinarie lönen motsvarande del (4 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3).

Exempel 3.1

En heltidsanställd arbetar 40 timmar per vecka med en månadslön på 40 000 kronor. Den anställde planerar att vara föräldraledig under 25 procent av den period som företaget ansökt om stöd vid korttidsarbete för. Stödet utgår då från en lön på 30 000 kronor (75 procent av lönen) och arbetstiden blir 30 timmar per vecka (75 procent av 40 timmar). Vid en 40 procentig arbetstidsminskning blir arbetstiden 60 procent av 30 timmar per vecka, dvs. 18 timmar per vecka. Den bruttolön som utgår blir då 25 200 kronor (30 000 kronor minus 16 procent, dvs. den löneminskning som gäller vid 40 procentig arbetstidsminskning).

I den ordinarie lönen ingår inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Stöd ges inte heller för den del av lönen som överstiger ett gränobelopp (4 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete). Gränobeloppet uppgår till 44 000 kronor (5 § förordningen [2020:208] om stöd vid korttidsarbete) och innebär att kostnadsfördelningen ändras om lönen överstiger gränobeloppet. Är den ordinarie lönen högre blir arbetsgivarens andel större och statens andel mindre. För arbetstagaren påverkas dock inte lönen.

Arbetsgivare och arbetstagarer kan avtala om korttidsarbete enligt en av de tre fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning. De avtalade nivåerna behöver däremot inte följas varje månad. Arbetstids- och löneminskningen får förläggas fritt under avtalsperioden så länge korttidsarbetet under hela avtalsperioden motsvarar avtalad nivå. Denna möjlighet har införts för att korttidsarbete ska kunna tillämpas på ett sätt som svarar mot verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagarernas intresse av att kunna planera sin privatekonomi. Av denna anledning är förfarandet också uppdelat i två led; månatliga ansökningar om preliminärt stöd och avstämning (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3, se avsnitt 3.7).

3.6.4 Stöd får inte lämnas under uppsägningstid

Stöd får inte lämnas för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagarers uppsägningstid (14 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Bestämmelsen har införts eftersom det är emot stödets syfte att stöd lämnas när uppsägning framstår som den naturliga och riktiga åtgärden. En uppsägning innebär däremot inte att avtalet om korttidsarbete i sig faller utan endast att stöd inte kan utgå för den tiden. Det står parterna fritt att i avtal om korttidsarbete enas t.ex. om arbetskyldighet, lön och andra ersättningar ska återgå till vad som tidigare gällt för det fall arbetstagarer säger upp sig eller blir uppsagd. Ett fortsatt deltagande i korttidsarbete under uppsägningstid kan få konsekvenser för arbetstagarer. Dels kan denna tid inte betraktas som överhoppningsbar i arbetslöshetsförsäkringen, dels kan den arbetsökande behöva stå till arbetsmarknadens förfogande för att upprätthålla skyddet för den sjukpenninggrundande inkomsten (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.4).

3.6.5 Särskilda förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal

För arbetsgivare som är medlemmar i en arbetsgivarorganisation krävs att korttidsarbete har stöd i ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation (15 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete). Även lokala kollektivavtal om korttidsarbete kan utgöra grund för att betala stöd vid korttidsarbete, under förutsättning att det lokala kollektivavtalet är godkänt av en arbetstagarorganisation på central nivå. Om en arbetsgivare inte är medlem i en arbetsgivarorganisation kan arbetsgivaren bli bunden av ett centralt kollektivavtal om korttidsarbete genom att teckna ett s.k. hängavtal. Det krävs däremot att hängavtalet slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation. Med stöd av hängavtalet kan arbetsgivaren träffa en lokal överenskommelse med lokal arbetstagarorganisation om att tillämpa korttidsarbete på arbetsplatsen (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.2).

Huvudprincipen är att ett kollektivavtal binder både de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar, se 26 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Enligt ett fast synsätt är emellertid avsikten med de kollektivavtal som sluts på arbetsmarknaden att de även ska tillämpas på arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen. Kollektivavtalets regler om t.ex. arbetstid och lön flyter således in i de enskilda anställningsavtalen om inte annat uttryckligen är reglerat i dessa avtal. Det innebär att kollektivavtal om korttidsarbete i normalfallet även kan tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.2).

De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal (15 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete). Regeringen har bedömt att den praktiska tillämpningen av korttidsarbete ska bestämmas lokalt för att detta ska kunna anpassas till verksamheten. Även om ett centralt kollektivavtal kan innehålla vissa begränsningar bör det i det lokala kollektivavtalet t.ex. anges vilken av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning som ska gälla, hur arbetstidsförkortningen ska läggas ut och vilka arbetstagare som ska omfattas. Den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska dock vara för-

enlig med de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning som föreskrivs i lagen (15 § 3 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.2). Det finns däremot inget som reglerar hur delegationen från central nivå till lokal nivå ska ske. Det får i stället följa av de allmänna regler som reglerar kollektivavtal. Parterna får således själva bestämma hur och inom vilka ramar det lämnas till de lokala parterna att bestämma förutsättningarna för arbetstagares deltagande i korttidsarbete. I detta ligger också att ett lokalt kollektivavtal inte får strida mot det centrala kollektivavtalet. Vidare ställs det inga krav på hur många arbetstagare hos en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal som ska delta i korttidsarbete (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.2).

Saknas det lokal part på arbetstagersidan, ska ett kollektivavtal om de närmare förutsättningarna för avtalet i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen (15 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

3.6.6 Särskilda förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal

Som allmän utgångspunkt gäller att var och en av arbetstagarna hos en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal själv bör ta ställning till sitt deltagande i korttidsarbete. En förutsättning är därför att om en arbetsgivare inte är bunden av ett kollektivavtal ska arbetstagarens deltagande ha stöd i skriftliga avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (16 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete). För att det inte ska finnas en risk för att en arbetsgivare vänder sig till vissa utvalda arbetstagare med erbjudande om deltagande i korttidsarbete finns det ett krav på att minst 70 procent av arbetstagare inom en driftsenhet ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stöd-månaden. Kravet på ett minsta deltagande bidrar också till att korttidsarbete endast tillämpas när arbetsgivaren har ett verkligt behov av åtgärden (16 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.4). Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § lagen om anställningsskydd. Med en driftsenhet avses därmed varje del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. Beräk-

ningen utgår från antalet personer inom driftsenheten, oavsett om de är anställda på heltid eller deltid. Det är dock endast de arbetstagare för vilka preliminärt stöd kan lämnas för en stödmånad som avses, dvs. de arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och som arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.4).

Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning (16 § 4 lagen om stöd vid korttidsarbete). Vidare ska arbetstids- och löneminskningen för var och en av de som deltar i korttidsarbete inom driftsenheten vara på samma nivå (16 § 3 lagen om stöd vid korttidsarbete). I annat fall föreligger en risk att en arbetsgivare gör skillnad mellan arbetstagarna på grundval av något annat än den rådande konjunkturen (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.4).

3.7 Förfarandet

3.7.1 Ansökan om godkännande av enskilda arbetsgivare

Om stöd utgår enligt det öppna och permanenta systemet i 5 a § ska en ansökan om godkännande av enskild arbetsgivare lämnas in till Skatteverket (tidigare Tillväxtverket). Ansökan ska innehålla uppgifter om arbetsgivaren samt huruvida förutsättningarna för stöd vid korttidsarbete är uppfyllda. Tillsammans med ansökan ska det också lämnas ekonomiskt eller annat underlag som styrker uppgifterna om att förutsättningarna för stöd är uppfyllda (2 § förordningen om stöd vid korttidsarbete). En ansökan om godkännande ska hanteras skyndsamt av Skatteverket (37 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

3.7.2 Ansökan om preliminärt stöd

Stöd enligt båda systemen förutsätter att en ansökan om preliminärt stöd görs för varje stödmånad. En viss tidsfrist finns emellertid för att arbetsgivaren ska hinna räkna ut det preliminära stödet som ska

begäras. En ansökan om preliminärt stöd, när regeringen beslutat att stöd ska lämnas, ska därför ha kommit in till handläggande myndighet inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden. I annat fall får stöd inte lämnas för stödmånaden (18 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.2.1). Vid en ansökan om preliminärt stöd efter ett godkännande av enskild arbetsgivare infaller den första stödmånaden i stödperioden senast 45 dagar efter godkännandet (18 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). En sådan tidsfrist är vald för att säkerställa att införandet av korttidsarbete sker i nära anslutning till att behovet om stöd uppstått.

3.7.3 Beräkning av preliminärt stöd

Utgångspunkten är att staten bär en tredjedel av kostnaderna för korttidsarbete. Stödet lämnas med 43 procent av underlaget, vilket motsvarar ungefär en tredjedel av kostnaden för korttidsarbete med hänsyn tagen till genomsnittliga arbetsgivaravgifter. Av förenklingsskäl beräknas stödet i förhållande till ordinarie lön med hänsyn till ett schablonmässigt antagande om genomsnittliga arbetsgivaravgifter på 30 procent. De genomsnittliga arbetsgivaravgifterna är något lägre än den lagstadgade avgiftsnivån om 31,42 procent, eftersom vissa grupper har nedsatta arbetsgivaravgifter. Detta innebär att statens andel av kostnaderna är större än en tredjedel för bl.a. ungdomar (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.2.2).

Underlaget för preliminärt stöd beräknas genom att arbetstagarens ordinarie lön multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen. Detta resultat ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Preliminärt stöd betalas med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget som räknats fram (17 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Beräkningen kan uttryckas med följande formel:

Preliminärt stöd = Ordinarie lön × arbetstidsminskning × närvarokvot × 43 procent.

Underlaget beräknas med hänsyn tagen till arbetstagarens närvaro under stödmånaden. Frånvaron kan bestå av t.ex. sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendemän eller föräldraledighet. Justeringen görs genom att produkten av ordinarie lön och avtalad arbetstidsminskning multipliceras med en närvarokvot. Kvoten beräknas enligt följande. Om arbetstagaren exempelvis i normala fall, dvs. om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete, skulle ha arbetat 20 dagar under månaden men var frånvarande under två hela dagar, är den individuella närvarokvoten 18/20. Frånvaro under delar av dagar bör av förenklingsskäl inte beaktas (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.2.2).

Exempel 3.2

En heltidsanställd arbetar 40 timmar per vecka med en månadslön på 40 000 kronor. Arbetsgivaren begär preliminärt stöd för oktober månad då arbetstagaren omfattas av ett avtal om korttidsarbete med 20 procents arbetstidsminskning och 12 procents löneminskning. Arbetstagaren skulle ha arbetat 20 dagar under månaden men var frånvarande 5 och 6 oktober.

Preliminärt stöd beräknas enligt följande.

$$40\,000 \times 0,2 \times (18/20) \times 0,43 = 3\,096$$

3.7.4 Tidpunkt för avstämning

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd ska göra en avstämning (19 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Tidpunkten för avstämning beror på om stödet lämnas enligt systemet som aktiveras av regeringen (5 § lagen om stöd vid korttidsarbete) eller genom det öppna och permanenta systemet (5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete). När preliminärt stöd lämnas enligt det förstnämnda systemet ska avstämning göras vid utgången av tredje kalendermånaden från den tidpunkt då en stödperiod löpt ut. Om en arbetsgivare, före det att en stödperiod löpt ut, väljer att inte längre ansöka om preliminärt stöd, ska emellertid en avstämning ske tidigare. Har inte arbetsgivaren under tre på varandra följande kalendermånader ansökt om preliminärt stöd ska en avstämning göras senast vid utgången av den tremånadersperioden (19 § andra stycket lagen om

stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.1). En arbetsgivare som har gjort en avstämning före utgången av tredje kalendermånaden från den tidpunkt en stödperiod löpt ut kan på nytt träffa avtal om och tillämpa korttidsarbete. För arbetsgivaren börjar då en ny avstämningsperiod (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.1). Med avstämningsperiod avses en stödperiod eller den kortare period som skyldigheten att göra en avstämning avser (4 § 8 lagen om stöd vid korttidsarbete).

En avstämning enligt det öppna och permanenta systemet ska göras vid utgången av den tredje kalendermånaden från den tidpunkt då stödperioden inleddes och därefter senast var tredje månad (19 § tredje stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

3.7.5 Vad avstämning innebär

Ett lokalt kollektivavtal eller ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare kan föreskriva att samma arbetstids- och löneminskning ska tillämpas under varje stödmånad under avtalsperioden. Det är däremot också möjligt för parterna att enas om att arbetstidsminskningen ska läggas ut varierat under perioden. Det finns inte några gränser för omfattningen av arbetstidsminskningen under en viss stödmånad. En arbetstagare kan således ha en hundra procentig arbetstidsminskning under en stödmånad och arbeta fler timmar en annan stödmånad (se prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2). Avstämningen syftar till att arbetsgivaren ska bedöma om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen, som har tillämpats under avstämningsperioden, motsvarar en och samma av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning och har stöd i avtal (20 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Avstämningen görs separat för varje arbetstagare och dessutom för varje avtalsperiod som avstämningsperioden består av. Först fastställs för vilka stödmånader preliminärt stöd har lämnats för arbetstagaren under avtalsperioden. Därefter beräknas tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2).

Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en avtalsperiod är den minskning av arbetstiden som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden (21 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Om arbetstagaren har varit frånvarande av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete, t.ex. på grund av sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet, är utgångspunkten således den arbetstidsminskning arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon inte varit frånvarande (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2).

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen anges i procent av ordinarie arbetstid (21 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning i procent fås genom att summan av arbetstidsminskning för en arbetstagare i timmar under avtalsperioden divideras med summan av ordinarie arbetstid.

| | | |
|---|---|---|
| Arbetstidsminskning i timmar under avtalsperioden | = | Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen i procent |
| Ordinarie arbetstid i timmar under avtalsperioden | | |

Vid fastställande av tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning beaktas endast de månader, eller delar av månader, under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete (22 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1). Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen ska anses motsvara den fastställda nivån för arbetstidsminskning om den är minst lika stor som det procenttal som anges för respektive nivå. Exempelvis motsvarar en arbetstidsminskning på 55 procent såväl nivån ”minst 20 procent” som nivån ”minst 40 procent” medan en arbetstidsminskning om 19 procent inte motsvarar någon nivå (22 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Tillämpad genomsnittlig löneminskning

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av arbetstagarens lön som en arbetstagare haft under löneperioden (23 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Om arbetstagaren har varit frånvarande av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete är den tillämpade genomsnittliga löneminskningen den löneminskning arbetstagaren skulle ha haft om lönen inte påverkats av frånvaron. En arbetstagares löneminskning behöver inte vara densamma varje stödmånad under avtalsperioden (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitten 6.17.6.3.2 och 6.42.1).

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen anges i procent av summan av ordinarie lön under avtalsperioden avrundat till närmaste heltal (23 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). En löneminskning på exakt t.ex. 11,5 procent avrundas således uppåt. Tillämpad genomsnittlig löneminskning i procent fås genom att summan av löneminskningen för en arbetstagare i kronor under de stödmånader som ingår i avtalsperioden divideras med summan av ordinarie lön.

| | | |
|---------------------------------------|---|--|
| Löneminskning under avtalsperioden | = | Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen i procent |
| Ordinarie lön under avtalsperioden | | |

Vid fastställande av tillämpad genomsnittlig löneminskning beaktas endast de månader eller delar av månader under avtalsperioden, för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete (24 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1). Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara den fastställda nivån för löneminskning enligt 13 § om den är lika stor som det procenttal som där anges för respektive nivå (24 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska således exakt motsvara någon av nivåerna i 13 §. Den enda tillåtna variationen ligger i avrundningen till närmaste heltal (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Beräkning av slutligt stöd

Om tillämpad arbetstids- och löneminskning motsvarar en av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning och har stöd i avtal avseende en arbetstagare samt en avtalsperiod, och det inte har gjorts några justeringar av avtalet, uppkommer ingen skyldighet att betala tillbaka preliminärt stöd eller rätt till ytterligare stöd. Om avstämningen visar att den tillämpade genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen inte motsvarar en av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning eller inte har stöd i avtal, blir arbetsgivaren återbetalningsskyldig för allt preliminärt stöd för arbetstagaren under avtalsperioden (25 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Ett avtal kan också ha justerats under en avtalsperiod till att avse en annan nivå för arbetstids- och löneminskning än vad som gällt vid utbetalningen av det preliminära stödet, t.ex. för att den ekonomiska situationen förändrats på ett sätt som inte förutsågs när avtalet ingicks. Om ett avtal justeras på detta sätt innebär det att preliminärt stöd kommer att ha beräknats enligt olika nivåer för arbetstidsminskningen under avtalsperioden. Om ett avtal justerats under avtalsperioden, ska det vid avstämningstidpunkten gällande avtalet ligga till grund för bedömningen av om tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning har stöd i avtal. Om den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en stödmånad motsvarar en lägre nivå eller högre nivå än den arbetstidsminskning som följer av vid avstämningstidpunkten gällande avtal (för stödmånaden), ska slutligt stöd beräknas. Beräkningen av slutligt stöd görs enligt samma modell som beräkningen av preliminärt stöd, dock baserat på den nivå för arbetstidsminskning som följer av gällande avtal för stödmånaden vid avstämningstidpunkten (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2). En arbetsgivare är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om det preliminära stödet för en stödmånad har beräknats på en större arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden (26 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

En arbetsgivare kan också få rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om avstämningen visar att preliminärt stöd för en stödmånad har beräknats på en lägre arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstäm-

ningstidpunkten gäller för stödmånaden (27 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

En arbetsgivare kan vara återbetalningsskyldig för preliminärt stöd som betalats för vissa arbetstagare och ha rätt till ytterligare stöd för andra arbetstagare. Arbetsgivaren ska därför sammanställa belopp som han eller hon i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka och belopp som han eller hon har rätt till. En sådan sammanställning resulterar i ett sammanlagt nettobelopp som arbetsgivaren är återbetalningsskyldig för eller har rätt till, såvida posterna inte helt tar ut varandra (28 § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2). I lagen finns emellertid ett hinder för utbetalning av ytterligare stöd. Ytterligare stöd får inte lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när frågan om sådant stöd prövas. Är arbetsgivaren en juridisk person får den, eller de fysiska personer som har ett betydande inflytande i verksamheten, inte ha näringsförbud (27 § tredje stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

3.7.6 Anmälan om avstämning

En arbetsgivare som är skyldig att göra en avstämning ska ge in en anmälan om avstämning till Skatteverket. Om preliminärt stöd lämnats enligt systemet som aktiveras av regeringen (5 § lagen om stöd vid korttidsarbete) ska en anmälan ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från avstämningstidpunkten. Om preliminärt stöd i stället har lämnats genom det öppna och permanenta systemet (5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete) ska en anmälan ha kommit in inom fyra veckor från avstämningstidpunkten (29 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

Arbetsgivaren ska i sin anmälan om avstämning ange om han eller hon är skyldig att betala tillbaka ett belopp. Arbetsgivaren ska också, om avstämningen visat att det föreligger en rätt till ytterligare stöd, begära det i sin anmälan. Om någon begäran inte görs kan ytterligare stöd inte betalas ut för avstämningsperioden (29 § första och andra styckena lagen om stöd vid korttidsarbete).

Om det finns särskilda skäl ska arbetsgivaren medges anstånd med att ge in en anmälan om avstämning. Ett sådant särskilt skäl kan vara

att en för anmälan ansvarig befattningshavare hos arbetsgivaren har drabbats av sjukdom eller olyckshändelse. Det kan också t.ex. vara att ett för anmälan avgörande datorfel har inträffat hos arbetsgivaren – eller hos någon denne anlitat – i nära anslutning till att anmälan ska ges in. Anståndet ska emellertid återkallas om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet (29 § tredje stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

För det fall en anmälan om avstämning inte getts in i rätt tid ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att inom en viss tid ge in en anmälan (29 a § lagen om stöd vid korttidsarbete). Om inte arbetsgivaren ger in en anmälan efter ett sådant föreläggande blir arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd som han eller hon erhållit. Detsamma gäller om arbetsgivaren inte anger återbetalningsskyldighet i sin anmälan eller anger återbetalningsskyldighet med för lågt belopp (30 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Syftet med att arbetsgivaren blir återbetalningsskyldig för allt preliminärt stöd är att ge arbetsgivaren ett starkt incitament att göra en anmälan om avstämning och att i anmälan ange återbetalningsskyldighet med rätt belopp (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.4). Det finns däremot en möjlighet till hel eller delvis befrielse om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivare ska betala tillbaka allt preliminärt stöd (30 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Uppenbarhetsrekvisitet innebär att utrymmet för skönsmässiga bedömningar och avvägningar är mycket litet. För att befrielse ska komma i fråga ska återbetalningsskyldigheten inte stå i rimlig proportion till den försummelse som arbetsgivaren gjort sig skyldig till eller av annan anledning framstå som stötande (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

3.7.7 Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar

En arbetsgivare som genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningsskyldig för det stöd som har betalats ut för mycket (31 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Återbetalningsskyldigheten gäller däremot inte stöd som var riktiga vid utbetalningstillfället. Det måste finnas ett samband

mellan mottagarens agerande eller underlåtenhet att agera och felaktigheten (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.5).

Om stöd i annat fall lämnats på felaktig grund eller med för högt belopp är arbetsgivaren återbetalningsskyldig endast om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet (31 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

Återbetalningsskyldigheten för felaktiga utbetalningar är av ett annat slag än då en arbetsgivare är återbetalningsskyldig för preliminärt stöd efter avstämning då det visat sig att tillämpat korttidsarbete inte uppfyllt kraven på löne- och arbetstidsminskning eller inte haft stöd i avtal. I dessa fall följer återbetalningsskyldigheten i stället av bestämmelserna om det särskilda avstämningsförfarandet (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.5).

3.7.8 Kreditering av skattekonto och återbetalning av stöd

Preliminärt stöd och ytterligare stöd ska tillgodoföras arbetsgivaren genom kreditering på arbetsgivarens skattekonto (32 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Skattekontot fungerar som ett avräkningskonto som inte gör skillnad mellan olika debiteringar och krediteringar (se 61 kap. 1 § skatteförfarandelagen [2011:1244]). En kreditering av ett stöd vid korttidsarbete behandlas därför på samma sätt som exempelvis en inbetalning till skattekontot och räknas av från debiterade skatter och avgifter under samma period, ett eventuellt ingående underskott på skattekontot och ränta. Detta gäller även för andra typer av stöd som krediteras skattekontot, t.ex. omställningsstödet. Utbetalning kan bli aktuellt först om det efter en avstämning på skattekontot finns ett överskott på detsamma. Det kan finnas hinder mot utbetalning, även om det finns ett överskott på skattekontot. Det gäller t.ex. belopp som kan komma att behövas för betalning av sådan annan skatt än F-skatt och särskild A-skatt eller avgift som har beslutats men ännu inte ska ha betalats (se 64 kap. 4 § skatteförfarandelagen. I sådana fall spärrar Skatteverket ett belopp för att i ett senare skede kunna ta det i anspråk för betalningen av skatten eller avgiften (prop. 2021/22:77 s. 17).

Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig för stöd vid korttidsarbete ska Skatteverket besluta att återkräva beloppet. Ett sådant beslut ska innehålla uppgift om det belopp som arbetsgivaren ska betala tillbaka och när beloppet senast ska betalas. Återbetalningen ska göras senast den sista dagen i månaden efter den månad då Skatteverket beslutat om återkrav. Om det finns särskilda skäl får Skatteverket besluta att återbetalning ska göras senast en annan dag (33 § första och andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Ett exempel på ett sådant särskilt skäl är att Skatteverket ska kunna överlämna en fordran för indrivning även om förfallodagen inte har inträffat i syfte att säkerställa att det allmänna får betalt om det är fara i dröjsmål. Med risk för dröjsmål menas då en risk för att den betalningsskyldige på något sätt försvårar för staten att få betalt, t.ex. genom att avyttra tillgångar, flytta dem utomlands eller själv vara på väg att lämna landet tillsammans med tillgångarna (prop. 2021/22:77 s. 19).

En återbetalning ska inte göras till skattekontot utan insättning ska göras genom att beloppet sätts in på ett särskilt konto för återbetalning. Återbetalningen ska anses ha gjorts den dag då betalningen har bokförts på det särskilda kontot. Ordningen med särskilt konto är vald eftersom om ett återkrav skulle betalas genom insättning på skattekontot skulle återbetalningen komma att räknas av mot eventuellt underskott på kontot. Detta skulle alltså kunna medföra att återbetalningen kommer arbetsgivaren tillgodo genom att stödet avräknas mot förfallna skatter och avgifter (33 § tredje stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2021/22:77 s. 18–19).

Eftersom skattekontot används vid utbetalning av stöd finns det ett antal bestämmelser i skatteförfarandelagen som ska tillämpas för Skatteverkets hantering av stöd i skattekontosystemet. Detta gäller bestämmelserna om avräkning i 62 kap. 11–14 §§, inbetalda belopp som inte har kunnat tillgodoräknas någon i 62 kap. 19 §, anstånd med betalning av skatter och avgifter i 63 kap. 2, 4–6, 8–10, 13, 15, 16, 22 och 23 §§, återbetalning av skatter och avgifter i 64 kap. 9 och 10 §§, ränta i 65 kap. 2–4, 7, 8 och 16 §§, besluts verkställbarhet i 68 kap. 1 §, indrivning i 70 kap., och övriga bestämmelser om verkställighet i 71 kap.

Samma preskriptionsregler gäller för skattekontoskulder som för stöd vid korttidsarbete. En fordran i ett ärende om stöd vid korttidsarbete preskriberas därför fem år från utgången av det kalenderår då

fordringen överlämnades för indrivning (34 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

3.7.9 Kontroll

I lagen om stöd vid korttidsarbete finns bestämmelser som möjliggör för Skatteverket att kontrollera om de uppgifter som en arbetsgivare har lämnat i en ansökan om stöd eller en avstämning är korrekta. En arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten och lämna de uppgifter som behövs för granskningen (35 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Skatteverket får också förelägga en arbetsgivare att fullgöra dessa skyldigheter. Ett sådant föreläggande får förenas med vite. Ett vitesföreläggande får däremot inte utfärdas om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen (36 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Den 1 juni 2020 infördes ytterligare bestämmelser i syfte att skärpa kontrollen i ärenden om stöd vid korttidsarbete. Skatteverket har enligt de nya reglerna möjlighet att besluta om kontrollbesök för att kontrollera att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd är berättigad till stöd. Ett kontrollbesök kan genomföras utan att arbetsgivaren underrättas om beslutet att genomföra besöket. Besöket ska genomföras på ett sådant sätt att verksamheten inte hindras i onödan. Kontrollbesök får bara genomföras i verksamhetslokaler och på annan plats där arbetsgivaren bedriver verksamhet. Kontrollbesök får däremot inte genomföras i en lägenhet som är avsedd att helt eller till en inte oväsentlig del användas som bostad. Begreppet verksamhetslokal är tänkt att ha samma innebörd som i 3 kap. 18 § skatteförfarandelag (36 a § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:166 s. 58). Där framgår att med verksamhetslokal avses utrymmen som huvudsakligen används i verksamhet som medför eller kan antas medföra bokföringsskyldighet enligt bokföringslagen (1999:1078) eller som bedrivs av en annan juridisk person än ett dödsbo. Med verksamhetslokal avses även markområden, transportmedel, förvaringsplatser och andra utrymmen som disponeras eller kan antas disponeras i verksamheten.

Skatteverket får vid kontrollbesöket begära att en person som utför eller kan antas utföra arbetsuppgifter i verksamheten styrker sin identitet. Myndigheten får vid besöket även ställa frågor om verksamheten. De uppgifter som lämnas får kontrolleras mot uppgifterna i ansökan om preliminärt stöd och anmälan om avstämning (36 a § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete).

Utöver möjligheterna till kontrollbesök utvidgades även den 1 juni 2020 bestämmelserna om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet till att omfatta ärenden om stöd vid korttidsarbete (1 § 5 lagen [1997:1024] om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet). Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet har till uppgift att förebygga, förhindra och upptäcka brottslig verksamhet. Genom utvidgningen kan Skatteverket bedriva förebyggande verksamhet samt underrättelse- och utredningsverksamhet mot bedrägerier som riktar sig mot systemet för stöd vid korttidsarbete.

De bestämmelser om kontrollbesök och Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet, som infördes den 1 juni 2020, hade en remisstid om fem dagar. Lagrådet ansåg att remisstiden var för kort för att beredningskravet i 7 kap. 2 § regeringsformen skulle anses vara uppfyllt, särskilt med beaktande av att förslagen rörde ingripanden mot enskilda och hade tagits fram under kort tid inom Regeringskansliet. Lagrådet bedömde emellertid att bristen på beredning kunde läkas genom att en utvärdering görs av åtgärderna så snart de inte längre behövs för de förstärkningar av stödet som gjordes under pandemin (prop. 2019/20:166 s. 170).

3.7.10 Överklagande

Beslut enligt lagen om stöd vid korttidsarbete får överklagas till allmän förvaltningsdomstol. Detta gäller däremot inte de beslut som fattas av regeringen eller beslut om kontrollbesök. Inte heller får beslut om sådant anstånd som avses i 63 kap. 23 § skatteförfarandelagen överklagas, dvs. sådant anstånd som Skatteverket får bevilja om det kan antas vara till fördel för det allmänna. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. I övrigt gäller förvaltningslagens bestämmelser för överklaganden (38 § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.8).

3.8 Ersättning för kostnader för kompetensinsatser

3.8.1 Kompetensinsatser under tiden som frigjorts i samband med korttidsarbete

Den 1 januari 2021 infördes bestämmelser i lagen om stöd vid korttidsarbete som möjliggör för arbetsgivare att erhålla ersättning för kompetensinsatser som anordnas för arbetstagare under den genom korttidsarbete arbetsbefriade tiden. Kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden syftar till att ge arbetsgivaren möjlighet att höja kompetensnivån i företaget utan att riskera minskad produktion. Företaget kan då, inte bara överleva en lågkonjunktur eller allvarliga ekonomiska svårigheter, utan också investera i kompetens som kan stärka företaget på kort och lång sikt. För individen innebär det en möjlighet att stärka sin ställning både på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden som helhet. Individernas lärande bidrar i sin tur till att öka samhällets samlade kompetens. På så sätt bibehålls och stärks Sveriges konkurrenskraft (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.2 och 4.7.4).

3.8.2 Förutsättningarna för ersättning vid kompetensinsatser

Med kompetensinsatser avses en insats som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare (4 § 9 lagen om stöd vid korttidsarbete). Det kan vara formella utbildningar inom högskolan, yrkeshögskolan, kommunal vuxenutbildning inklusive yrkesvux, uppdragsutbildningar samt internt eller externt anordnade seminarier, konferenser, föreläsningar och kurser. Vidare omfattas exempelvis lärande på arbetsplatsen. Med validering avses detsamma som i 20 kap. 42 § skollagen (2010:800)¹, dvs. en strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning och en bedömning som syftar till ett erkännande av personens kunnande oberoende av hur det förvärvats. En validering kan sålunda avse såväl en branschvalidering som en validering inom utbildningsväsendet (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.11).

För att det ska föreligga en rätt till ersättning för kostnader för kompetensinsatser som anordnas under arbetsbefriad tid ska förutsättningarna för insatserna regleras antingen i ett lokalt kollektiv-

¹ Lydelse enligt SFS 2022:912.

avtal (15 § första stycket 2 lagen om stöd vid korttidsarbete) eller, om arbetsgivaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal, i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren (16 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete). Insatserna kan vara individuellt anpassade och det finns inget krav på att en minsta andel av arbetstagarna deltar i kompetensinsatser. En arbetsgivare kan välja att genomföra kompetensinsatser utan att dessa regleras i ett lokalt kollektivavtal eller skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I ett sådant fall kan arbetsgivaren däremot inte få någon ersättning för kostnaderna för kompetensinsatserna (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.4).

En arbetsgivare som reglerat förutsättningarna för kompetensinsatser enligt 15 eller 16 § lagen om stöd vid korttidsarbete har rätt till preliminär ersättning för enskilda kompetensinsatser med ett belopp som motsvarar 60 procent av kostnaden för de kompetensinsatser som planeras eller har genomförts under den tid som frigörs eller har frigjorts under perioden med stöd vid korttidsarbete (17 a § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete). Det finns emellertid ett takbelopp, som regeringen har getts stöd att meddela föreskrifter om (17 a § tredje stycket 2 lagen om stöd vid korttidsinsatser). Av förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete framgår att det högsta beloppet som en arbetsgivare kan få per arbetstagare är 20 000 kronor under en stödperiod, om regeringen aktiverat systemet, eller totalt 40 000 kronor i det fall tidsperioden förlängs. Det högsta beloppet som kan utgå per arbetstagare enligt det öppna och permanenta systemet är 10 000 kronor under en stödperiod, eller totalt 20 000 kronor om stödperioden förlängs (4 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete).

En arbetsgivares kostnad för en enskild kompetensinsats är t.ex. kursavgift, avgift för validering, ersättning till föreläsare, kursmaterial, reseersättning, logi och traktamente. Ersättningen för enskilda kompetensinsatser kan omfatta alla de typer av insatser som kan komma att efterfrågas av arbetsgivare och arbetstagare som förkortat arbetstiden. När det gäller internt anordnade kompetensinsatser innebär begränsningen till enskilda kompetensinsatser att det bara är kostnader direkt kopplade till det enskilda utbildningstillfället som ska ersättas. Exempel på sådana kostnader kan vara kursmaterial och rese-

kostnader. Däremot ingår inte ersättning för exempelvis utvecklingskostnader, kostnader för utbildningsmiljöer, hyra för egna lokaler eller hjälpmedel som kan användas vid kommande utbildningar. Kostnader för boende i anslutning till kompetensinsatsen kan ersättas om det är fråga om ett boende som avviker från det boende som annars krävs för arbetet (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.11).

3.8.3 Förfarandet

För att hanteringen av ersättning för kostnader för kompetensinsatser ska vara enkel motsvarar proceduren för handläggning så långt som möjligt proceduren för den ansökan som görs för stöd vid korttidsarbete i övrigt. Godkännande för, eller aktivering av, stöd vid korttidsarbete för en viss period är det första steget och en förutsättning för ansökan om ersättning för kostnader för kompetensinsatser. Proceduren är därefter densamma oavsett om korttidsarbete införts efter att regeringen aktiverat stödet eller efter att en arbetsgivare har erhållit ett godkännande från Skatteverket (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.6).

För att möjliggöra kompetensinsatser även för de företag som har problem med likviditet ska en arbetsgivare först ansöka om preliminär ersättning för kompetensinsatser. Arbetsgivaren kan då välja att få ersättningen i förhand innan kostnaden uppstått eller att söka ersättningen i efterhand. En ansökan om ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser ska ha kommit in till Skatteverket senast två kalendermånader från utgången av sista stödmånaden under stödperioden (5 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete, prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.6).

Ett förfarande med utbetalning av preliminär ersättning för kostnader medför att det kan uppstå situationer då den beräkning av ersättning för validering eller kompetenshöjande insatser som gjordes i samband med ansökan om den preliminära ersättningen inte motsvarar utfallet. Om den preliminära ersättningen är högre än den slutliga ersättningen är arbetsgivaren återbetalningsskyldig för mellanskillnaden (8 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete). Har kostnaderna underskattats och den preliminära ersättningen är lägre än den slutliga har arbetsgivaren rätt att

erhålla ytterligare ersättning för kostnader i samband med avstämningen. Ytterligare ersättning får däremot inte lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när frågan om sådan ersättning prövas. Om arbetsgivaren är en juridisk person får den, eller de fysiska personer som har ett betydande inflytande i verksamheten, inte ha näringsförbud (9 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete).

Vid avstämningstidpunkten ska arbetsgivaren kunna verifiera samtliga kostnader som ligger till grund för beräkningen av ersättningen. Arbetsgivaren ska kunna redogöra för vilken typ av insatser som genomförts, vilka arbetstagare som deltagit och de kostnader som uppkommit. Ersättning kan endast ges för insatser som genomförs under den arbetsbefriade tiden. I den mån insatser genomförts därutöver berättigar de inte till ersättning. Arbetsgivaren ska kunna visa att arbetstagarna närvarat och deltagit i kompetensinsatsen, men det ska inte krävas att arbetsgivaren dessutom kan visa att arbetstagarna klarat ett prov, erhållit ett certifikat eller liknande (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.6). En avstämning ska göras genom att underlag redovisas till Skatteverket vid utgången av den tredje kalendermånaden från den tidpunkt då stödperioden löpt ut (6 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete). En avstämning kommer därmed ske efter att ansökan om preliminär ersättning lämnats. Detta ska ske oberoende av om arbetsgivaren ansökt om preliminär ersättning för kostnader under stödperioden eller senast två kalendermånader från utgången av sista stödmånaden under stödperioden (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.6).

Om en arbetsgivare inte i rätt tid redovisat underlag för sina kostnader ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att inom viss tid komma in med en avstämning. Om arbetsgivaren inte efterkommer föreläggandet ska han eller hon bli skyldig att betala tillbaka all preliminär ersättning. Arbetsgivaren ska däremot helt eller delvis befrias från sin återbetalningsskyldighet, om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka all preliminär ersättning (10 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete).

Om en arbetsgivare blir återbetalningsskyldig för preliminär ersättning, antingen för att ersättningen utgått med för högt belopp eller för att avstämningen inte kommit in efter föreläggande, ska

Skatteverket skyndsamt besluta att återkräva beloppet. På beloppet som krävs tillbaka ska ränta tas ut enligt räntelagen (1975:635). Räntekravet får däremot sättas ned om det finns särskilda skäl (12 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete).

En arbetsgivare som genom att lämna oriktiga uppgifter, eller på något annat sätt har förorsakat att ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningsskyldig för det som har betalats ut för mycket. Om ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren återbetalningsskyldig endast om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet. Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig ska Skatteverket helt eller delvis kräva tillbaka stödet. På det belopp som återkrävs ska ränta tas ut enligt räntelagen (1975:635). Om det finns särskilda skäl, får myndigheten sätta ned kravet på återbetalning eller ränta helt eller delvis (14 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete).

4 Korttidsarbete under pandemin

4.1 Det öppna och permanenta systemet nyttjades under pandemin

4.1.1 Pandemin medförde att systemets ikraftträdande tidigarelades och flera tillfälliga förändringar gjordes i regelverket

Redan innan pandemin pågick ett arbete på Finansdepartementet med att införa det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete som föreslagits i delbetänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (SOU 2018:66). Den 5 mars 2020 beslutade regeringen att inhämta Lagrådets yttrande över lagändringarna, som föreslogs träda i kraft den 1 augusti 2020. Därefter tilltog dock spridningen av sjukdomen covid-19 snabbt och samma dag som World Health Organization (WHO) klassificerade sjukdomen som en pandemi, den 11 mars 2020, meddelade regeringen att införandet av det öppna och permanenta systemet skulle tidigareläggas och föreslås träda i kraft redan den 1 maj 2020.¹ Efter ytterligare några dagar med ett tydligt försämrat pandemiskt läge gav regeringen nya besked om systemet. Vid en presskonferens den 16 mars 2020 meddelade regeringen att systemet skulle föreslås träda i kraft redan den 7 april 2020 och tillämpas retroaktivt från och med samma dag som presskonferensen. Tre dagar senare, efter att Lagrådet behandlat förslaget, lämnade regeringen propositionen *Extra ändringsbudget för 2020 – Åtgärder med anledning av coronaviruset* (prop. 2019/20:132) till riksdagen.

Det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete trädde i kraft den 7 april 2020 och tillämpades för tid från och med den 16 mars 2020. Genom punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna

¹ Pressmeddelande från Finansdepartementet *Extra ändringsbudget med anledning av coronaviruset*, den 11 mars 2020.

gällde ett antal bestämmelser tillfälligt under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020 för stöd som lämnats enligt det nya systemet. Riksdagen förtydligade också lagförslaget i två avseenden, vilket fick betydelse för den fortsatta tillämpningen av regelverket.

4.1.2 Höjning av statens andel av kostnaderna

För att möta arbetsgivarnas behov under krisen höjdes statens andel av kostnaden för korttidsarbete från en tredjedel till tre fjärdedelar av den totala kostnaden. Arbetsgivarna bedömdes på detta sätt ges bättre förutsättningar att klara de tillfälliga ekonomiska svårigheterna som kunde uppstå i pandemins spår. Preliminärt stöd skulle därför, vid tillämpningen av 17 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete, bestämmas genom att underlaget multipliceras med 98,6 procent² under stödmånaderna som inföll under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020 (punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen [2020:207] om ändring i lagen [2013:948] om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 61–62).

För att behålla förhållandet mellan arbetsgivarens och arbetstagarrens andel av kostnaderna vid korttidsarbete uppgick löneminskningen vid tillämpning av 13 § lagen om stöd vid korttidsarbete till 4, 6 respektive 7,5 procent om arbetstidsminskningen var 20, 40 respektive 60 procent under stödmånader som inföll under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020 (punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen [2020:207] om ändring i lagen [2013:948] om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 62). Av Tabell 4.1 framgår kostnadsfördelningen mellan arbetstagarare, arbetsgivare och staten efter de gjorda justeringarna.

² I underlaget om 98,6 procent ingår, förutom 75 procent av lönekostnaden för icke arbetad tid, även statens andel av arbetsgivaravgiften beräknat med en genomsnittlig arbetsgivaravgift om 31,42 procent. Statens andel beräknas enligt: $75 + (31,42 \times 0,75) = 98,6$ procent.

Tabell 4.1 Kostnadsfördelning mellan arbetstagare, arbetsgivare och stat

Procent

| Arbetstidsminskning | Arbetstagare (löne- minskning) | Arbetsgivare | Stat |
|---------------------|-----------------------------------|--------------|------|
| 20 | 4,0 | 1,0 | 15 |
| 40 | 6,0 | 4,0 | 30 |
| 60 | 7,5 | 7,5 | 45 |
| 80 | 12,0 | 8,0 | 60 |

Anm.: Arbetsgivarnas och statens andelar av kostnaderna för korttidsarbete avser kostnader för arbetstagare som har en ordinarie lön som understiger gränobeloppet.

Exempel 4.1

En heltidsanställd arbetar 160 timmar per månad med en månadslön på 40 000 kronor. Arbetsgivaren betalar i normala fall bruttolönen på 40 000 kronor och arbetsgivaravgifter på 12 568 kronor (31,42 procent av 40 000 kronor), vilket ger en kostnad på 52 568 kronor för arbetsgivaren. Arbetsgivaren begär preliminärt stöd för en stödmånad då arbetstagaren omfattas av ett avtal om korttidsarbete med 20 procents arbetstidsminskning.

- Arbetstagarens bruttolön minskar med 4 procent, vilket ger en bruttolön på 38 400 kronor för 128 arbetade timmar.
- Arbetsgivaren betalar 38 400 kronor samt arbetsgivaravgifter på 12 065 kronor (31,42 procent av 38 400 kronor), vilket ger en sammanlagd kostnad på 50 465 kronor.
- Arbetsgivare får preliminärt stöd enligt följande beräkning (som utgår från att ingen frånvaro finns under stödmånaden).

Preliminärt stöd beräknas enligt följande.

$$40\,000 \times 0,2 \times 98,6 \text{ procent} = 7\,888 \text{ kronor.}$$

Arbetsgivarens totala kostnad, efter stöd, blir således 42 577 kronor (50 465 kronor – 7 888 kronor) för 128 arbetade timmar. Stödet motsvarar 15 procent av arbetsgivarens kostnad för arbetstagaren (bruttolön och arbetsgivaravgifter). Arbetsgivaren har således fått en minskad kostnad på sammanlagt 19 procent för en arbetstidsminskning på 20 procent, motsvarande en kostnad om 1 procent för icke arbetad tid.

4.1.3 Stöd under uppsägningstid

Eftersom det inte kunde uteslutas att det med anledning av coronaviruset skulle inträffa extrema fall där efterfrågan för enskilda företag och branscher i princip helt skulle försvinna bedömdes det finnas ett behov av att som tillfällig krisåtgärd dämpa kostnaderna för arbetsgivare som tillämpar korttidsarbete även i händelse av uppsägningar. Bestämmelsen i 14 § lagen om stöd vid korttidsarbete, som föreskriver att stöd inte kan lämnas under uppsägningstid, tillämpades därför inte för stödmånaderna som inföll under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020. Vidare infördes ett undantag från kravet på löneminskning, eftersom en arbetstagare som har blivit uppsagd har enligt 12 § lagen (1982:80) om anställningsskydd rätt att behålla sin lön under uppsägningstiden (punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen [2020:207] om ändring i lagen [2013:948] om stöd vid korttidsarbete, prop. 2019/20:132 s. 62).

4.1.4 Stöd till arbetsgivare vars verksamhet i huvudsak är finansierad av allmänna medel

I 3 § andra stycket 3 lagen om stöd vid korttidsarbete finns ett undantag som innebär att stöd inte kan lämnas till arbetsgivare vars verksamhet huvudsakligen är finansierad av allmänna medel och där det allmänna enligt en offentlighetsreglering har till uppgift att tillhandahålla verksamheten. Undantaget innebär att exempelvis kollektivtrafik, som bedrivs i privat regi, men finansieras av det allmänna inte har rätt till stöd vid korttidsarbete. Riksdagen bedömde, vid behandlingen av regeringens förslag till införande av det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete, att det fanns en risk att spridningen av coronaviruset skulle drabba samhällsekonomin och företag på ett sätt som inte hade kunnat förutses vid införandet av regelverket. Vidare skulle det kunna uppstå osäkerhet kring vilka verksamheter som omfattades av undantaget i 3 § andra stycket 3. Riksdagen förde fram att det var av stor vikt att reglerna var förutsägbara och enkla att tillämpa samt att upplevda otydligheter i regelverket inte i onödan skulle hindra att stöd lämnades eller medförde att handläggnings-tider för ansökningar om godkännande blev längre än nödvändigt. Av den anledningen ansåg riksdagen att det fanns skäl att för stödmånader som inföll under perioden den 16 mars 2020 till och med

den 31 december 2020 tillfälligt slopa det undantag som finns i 3 § andra stycket 3 (punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen [2020:207] om ändring i lagen [2013:948] om stöd vid korttidsarbete bet. 2019/20:FiU51 s. 20–21, rskr. 2019/20:199).

4.1.5 Stöd även för arbetstagare som är familjemedlemmar

Av 11 § 3 lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att stöd endast kan lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj. Avgränsningen har motiverats med att det minskar risken för att stödet ska kunna missbrukas. Riksdagen bedömde emellertid, vid behandlingen av det nya öppna och permanenta systemet, att avgränsningen särskilt skulle påverka mindre företag där det är vanligare att familjemedlemmar är verksamma. I ett sådant företag kan en stor andel av de anställda – ibland samtliga – utgöras av sådana anhöriga som omfattas av undantaget. Riksdagen ansåg, med hänsyn till de effekter som spridningen av coronaviruset kunde komma att ha på samhällsekonomin och företagen, att den aktuella avgränsningen skulle kunna riskera att drabba dessa företag onödigt hårt jämfört med andra företag vars arbetstagare inte består av familjemedlemmar. Riksdagen fann det därför motiverat att för stödmånader som inföll under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020 slopa familjemedlemsundantaget i 11 § 3. Risken för missbruk bedömdes motverkas av kravet i 11 § 1 på att en arbetstagare måste ha haft en anställning av en viss omfattning hos arbetsgivaren under jämförelsemånaden, dvs. den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då Tillväxtverket fattar beslut om godkännande (punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen [2020:207] om ändring i lagen [2013:948] om stöd vid korttidsarbete, bet. 2019/20:FiU51 s. 21, rskr. 2019/20:199).

4.1.6 Riksdagens förtydliganden avseende regelverket

Riksdagen fann skäl att förtydliga lagförslaget i två avseenden. Regeringen uttalade i propositionen (prop. 2019/20:132 s. 53) att lagstiftningens krav på att arbetsgivarens ekonomiska svårigheter ska vara oförutsedda och oundvikliga, innebär att stöd inte bör kunna erhållas av arbetsgivare vars verksamhet syftar till att möta andra arbets-

givares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Riksdagen fann skäl att bemöta detta uttalande och förtydligade att även t.ex. bemannings- och konsultföretag kan ställas inför efterfrågefall utöver vad som normalt kan förväntas för en arbetsgivare i denna bransch, och således betraktas som oförutsedda och oundvikliga i lagens mening. Genom detta uttalande blev det klart att stöd vid korttidsarbete också kan lämnas till bemannings- och konsultföretag.

Riksdagen fann även skäl att understryka att när det gäller vinstutdelningar inte kan anses försvarligt att arbetsgivare som mottar stöd från det allmänna samtidigt genomför aktieutdelningar och andra liknande utbetalningar. Uttalandet ledde till ett flertal domstolsprocesser eftersom det blev oklart i vilken mån vinstutdelningar skulle påverka möjligheterna att få stödet (se avsnitt 4.5.3).

4.1.7 En fjärde nivå för arbetstids- och löneminskning infördes genom en tillfällig lag

Inte långt efter att det nya stödet trätt i kraft fann regeringen skäl att förstärka stödet ytterligare. Den 20 april 2020 remitterades en promemoria från Finansdepartementet med endast fem dagars remisstid där det föreslogs bl.a. en fjärde nivå för arbetstidsminskning. Förslaget överlämnades, efter att ha granskats av Lagrådet, till riksdagen den 14 maj 2020 som fattade beslut om att anta förslaget den 27 maj 2020 (prop. 2019/20:166, bet. 2019/20:FiU59, rskr. 2019/20:276). För stödmånader under perioden 1 maj–31 juli 2020 infördes således en fjärde nivå för arbetstidsminskning respektive löneminskning. Under denna period fick arbetstagarens arbetstidsminskning uppgå till 80 procent av ordinarie arbetstid. Arbetstagares löneminskning skulle vid en sådan arbetstidsminskning uppgå till 12 procent av ordinarie lön. Dessa förstärkningar gjordes genom att en tillfällig lag trädde i kraft den 1 juni 2020, lagen (2020:375) om tillfällig förstärkning av stöd vid korttidsarbete.

4.2 Det förstärkta stödet förlängdes vid flera tillfällen

4.2.1 Den tillfälliga lagen infördes

Under sommaren 2020 gick smittspridningen ner i Sverige och under inledningen av hösten planerades för att lätta på vissa av restriktionerna. Senare under hösten ökade smittspridningen igen och det väcktes frågor om förstärkningen av stödet vid korttidsarbete skulle fortsätta gälla efter december 2020. Stödperiodens maximala längd om nio månader gjorde det dock omöjligt att fortsatt få stödet efter november 2020 för de som hade haft korttidsarbete sedan pandemins start i mars 2020.

Vid en presskonferens den 9 november 2020 meddelade regeringen att stödperiodens tidsbegränsning tillfälligt skulle tas bort och stödet föreslogs förlängas fram till den 30 juni 2021. En nedtrappning av stödet skulle göras under 2021 genom att subventionsgraden fortsatt skulle vara 75 procent i januari, februari och mars, och att subventionsgraden därefter skulle sänkas till 50 procent under april, maj och juni. Vidare meddelade regeringen att förslagen skulle kombineras med en striktare hantering vid ansökan om godkännande för stöd för att säkerställa att stöd bara skulle lämnas till de arbetsgivare som uppfyllde kraven för stöd och att missbruk förhindrades.³ Den 27 november 2020 remitterade Finansdepartementet promemorian *Stöd vid korttidsarbete i vissa fall*, där förslag på en ny tillfällig lag gavs med remisstid till den 11 december 2020. Lagen föreslogs träda i kraft den 15 februari 2021, men tillämpas retroaktivt från den 1 december 2020.

Under december 2020 tilltog smittspridningen ytterligare och för att kunna ge regeringen större befogenheter att fatta beslut om restriktioner trädde den 10 januari 2021 den tillfälliga s.k. pandemi-lagen i kraft, lagen (2021:4) om särskilda begränsningar för att förhindra spridning av sjukdomen covid-19. I ett pressmeddelande den 12 januari 2021 meddelade regeringen att företagets möjligheter att använda stödet vid korttidsarbete också skulle utökas. Under perioden januari–mars 2021 skulle arbetstiden för anställda återigen kunna minskas med upp till 80 procent och staten skulle stå för

³ Pressmeddelande från Finansdepartementet *Ytterligare krisåtgärder för företag*, den 9 november 2020

75 procent av kostnaden för arbetstidsminskningen.⁴ Den 19 januari 2021 överlämnade regeringen förslaget till riksdagen och den 3 februari 2021 fattade riksdagen beslut om att bifalla förslaget till en ny tillfällig lag; lagen (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall (prop. 2020/21:83, bet. 2020/21:FiU42, rskr. 2020/21:182), härefter tillfälliga lagen. Att ansöka om stödet var dock möjligt retroaktivt först från den 29 mars 2021. Genom den tillfälliga lagen infördes ett antal justeringar av regelverket för korttidsarbete, som beskrivs nedan.

Förlängning av tidigare gjorda förstärkningar avseende ersättning från staten och arbetstids- och löneminskningarnivåer

Genom den tillfälliga lagen förlängdes tidigare gjorda förstärkningar av stödet vid korttidsarbete. Staten fortsatte således att svara för en större andel av kostnaderna för stödet motsvarande tre fjärdedelar av underlaget. Vidare gällde även den fjärde nivån för arbetstidsminskning om 80 procent och de lägre nivåerna för löneminskning om 4, 6, 7,5 respektive 12 procent om arbetstidsminskningen var 20, 40, 60 respektive 80 procent (9–10 §§ tillfälliga lagen). Dessa förstärkningar gällde initialt till 31 mars 2021, med förslag om en nedtrappning av förstärkningarna under april–juni 2021.

Undantag från karenstid och kravet om att de ekonomiska svårigheterna inte rimligen ska ha kunnat förutses eller undvikas

Stöd vid korttidsarbete enligt det öppna och permanenta systemet i lagen om stöd vid korttidsarbete kan endast lämnas under högst nio kalendermånader i följd. Efter stödperiodens slut inträder en karenstid om 24 kalendermånader (6 a, 7 a och 8 a §§ lagen om stöd vid korttidsarbete). Regeringen bedömde att en längre stödperiod var motiverad för att motverka ökad arbetslöshet och i grunden bevara produktiva företag och jobb under pandemins exceptionella läge. Genom den tillfälliga lagen fick därför arbetsgivare, trots tidsperioderna i 6 a, 7 a och 8 a §§ lagen om stöd vid korttidsarbete, beviljas prelimi-

⁴ Pressmeddelande från Finansdepartementet *Utökad möjlighet till korttidspermittering till följd av ny pandemilag*, den 12 januari 2021.

närt stöd för de stödperioder som omfattades av lagen (1 och 6 §§ tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 20–23).

Regeringen bedömde vidare, vid införandet av den tillfälliga lagen, att kravet på att de ekonomiska svårigheterna inte ska ha kunnat förutses eller undvikas i 5 a § andra stycket 3 lagen om stöd vid korttidsarbete kunde leda till tillämpningssvårigheter vid bedömning av om förutsättningarna för stödet var uppfyllda. Vid denna tidpunkt hade nämligen pandemin pågått under en längre tid. För stöd som omfattades av stödmånaderna i den tillfälliga lagen slopades därför detta krav (4 § tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 20–23)

Fortsatt undantag från reglerna om stöd för arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, stöd under uppsägningstid samt stöd till offentligfinansierade arbetsgivare

Regeringen bedömde att det fanns skäl att låta de undantag som införts genom punkten 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen om stöd vid korttidsarbete gälla även för de stödmånader som omfattades av den tillfälliga lagen. Stöd fick därmed lämnas för arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj. Stöd fick också lämnas under arbetstagarens uppsägningstid och det skulle, vid bedömning av löneminskningen, bortses från sådan ersättning som lämnas till arbetstagaren för att arbetsgivaren ska uppfylla bestämmelserna i lagen om anställningsskydd (8 och 12 §§ tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 35–38).

I den tillfälliga lagen fanns också en bestämmelse som fortsatt möjliggjorde att stöd kunde lämnas till arbetsgivare vars verksamhet i huvudsak är finansierad av allmänna medel och där det allmänna enligt en offentligrättslig reglering har till uppgift att tillhandahålla verksamheten (2 § tillfälliga lagen). Regeringen uttalade att det var angeläget att reglerna om korttidsarbete var förutsägbara och enkla att tillämpa. Verksamhet där det allmänna enligt en offentligrättslig reglering har till uppgift att tillhandahålla verksamheten, men som utförs av privata leverantörer på helt affärsmässiga villkor, skulle inte undantas från lagens tillämpningsområde. Regeringen bedömde i lagrådsremissen att kravet i 3 § andra stycket 3 skulle slopas permanent i lagen om stöd vid korttidsarbete. Lagrådet ansåg däremot att det fanns skäl att ifrågasätta varför ändringen inte var tillfällig. Lagrådet bedömde att det inte var lämpligt att – i ett ärende där bered-

ningsprocessen förkortats på grund av den krissituation som uppstått – vidta andra lagstiftningsåtgärder som blir bestående och som gäller andra stöd än de som motiveras av pandemin. Regeringen delade Lagrådets bedömning och förde därför in bestämmelsen i den tillfälliga lagen (prop. 2020/21:83 s. 26–28).

En ny tidpunkt för jämförelsemånaden

Jämförelsemånaden är, enligt 4 § 6 lagen om stöd vid korttidsarbete, den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då beslut om godkännande fattas om stöd lämnas enligt det öppna och permanenta systemet. Syftet med jämförelsemånaden är att säkerställa att stöd inte lämnas för arbetstagare som anställs under en stödperiod eller missbrukas genom att arbetstagaren ges en högre sysselsättningsgrad eller löneökning innan stödmånaden.

Enligt den tillfälliga lagen skulle ett nytt beslut om godkännande fattas av Tillväxtverket för den stödperiod som omfattades av lagen. Av den anledningen gjordes justeringar av vilken månad som skulle vara jämförelsemånaden. Om jämförelsemånaden hade varit tre månader före Tillväxtverkets beslut om godkännande hade det nämligen inneburit att en arbetsgivare, som tidigare hade haft stöd för korttidsarbete, skulle få jämförelsemånaden mitt i en stödperiod. För att säkerställa det ursprungliga syftet med regleringen, dvs. att stöd inte ska lämnas för arbetstagare som anställs under en stödperiod eller precis innan, justerades därför jämförelsemånaden till att vara den jämförelsemånad som legat till grund för beräkning av stöd vid korttidsarbete som lämnats under 2020. För arbetsgivare som inte hade ansökt om stöd tidigare bestämdes jämförelsemånaden i stället till september 2020. En fast tidpunkt för jämförelsemånad valdes för att öka förutsebarheten för arbetsgivarna, eftersom det inte gick att bedöma när Tillväxtverket skulle kunna komma att fatta beslut om godkännande med anledning av de nya ansökningarna (3 § första stycket tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 28–30).

När regeringen förlängde den tillfälliga lagen till att omfatta stödmånaderna juli–september 2021 gjordes nya överväganden vad gällde valet av jämförelsemånad. Riksdagen hade den 27 januari 2021 tillkännagivit för regeringen att den skyndsamt skulle se över regelverket för att underlätta för företag inom hårt drabbade branscher att

behålla sina anställda, särskilt vad gäller företag och branscher med säsongsberoende verksamheter (bet. 2020/21:FiU38 punkt 1, rskr. 2020/21:163). Med beaktande av bl.a. riksdagens tillkännagivande valde regeringen, vid förlängningen av stödperioden, att april 2021 skulle vara jämförelsemånad för de stödmånader som inföll under perioden 1 juli–20 september 2021. Regeringen lyfte fram att majoriteten av de arbetsgivare som kunde komma att ansöka om stöd för den förlängda stödperioden juli–september 2021 bedömdes ha ansökt om stöd tidigare. Dessa arbetsgivare hade sedan tidigare en jämförelsemånad som inföll mer än ett år före den aktuella stödperioden. Även arbetsgivare med en normal personalomsättning kunde under denna period ha behövt anställa ny personal för att t.ex. ersätta verksamhetskritiska medarbetare som slutat. Regeringen bedömde att behovet av att låta även dessa personer omfattas av stöd vid korttidsarbete väge tyngre än att upprätthålla kravet på att en jämförelsemånad inte får sammanfalla med en stödmånad. Vidare bedömdes en ny jämförelsemånad, med beaktande av riksdagens tillkännagivande, ta större hänsyn till arbetsgivare med säsongsberoende verksamheter. Mot denna bakgrund bestämdes jämförelsemånaden till april 2021 (3 § andra stycket tillfälliga lagen, prop. 2020/21:208 s. 15–17).

Ingen rätt till stöd vid vinstutdelningar och andra värdeöverföringar

I den tillfälliga lagen infördes en bestämmelse som begränsade möjligheterna till stöd om arbetsgivaren gjort vinstutdelningar och andra värdeöverföringar. Riksdagen hade vid införandet av det öppna och permanenta systemet funnit skäl att understryka att arbetsgivaren förutsätts agera i enlighet med lagens syfte, dvs. att stöd endast ska lämnas om arbetsgivaren har allvarliga ekonomiska svårigheter (se avsnitt 4.1.6). Riksdagen förde fram att det under sådana förhållanden inte kunde anses försvarligt att arbetsgivare som mottar stöd från det allmänna vid korttidsarbete samtidigt genomför aktieutdelningar och andra liknande utbetalningar (bet. 2019/20:FiU51 s. 22, rskr. 2019/20:199). Riksdagens uttalande ledde till diskussioner om när i tiden en vinstutdelning skulle påverka bedömningen av om arbetsgivaren uppfyller kravet på allvarliga ekonomiska svårigheter. För att öka förutsebarheten och underlätta tillämpningen ansåg regeringen att det skulle införas en regel som angav när värdeöverföringar

i form av bl.a. vinstutdelning inte fick lämnas och vilka värdeöverföringar som skulle omfattas. Regeringen föreslog i remiss till Lagrådet att en permanent bestämmelse skulle tas in i lagen om stöd vid korttidsarbete. Lagrådet fann det emellertid inte lämpligt att – i ett ärende där beredningsprocessen förkortats på grund av den kris-situation som uppstått – vidta andra lagstiftningsåtgärder som blir bestående och som gäller andra stöd än de som motiverats av pandemin. Regeringen delade Lagrådets bedömning och förde därför in bestämmelsen om vinstutdelningar och andra värdeöverföringar i den tillfälliga lagen.

Vad gäller bestämmelsens utformning användes bestämmelserna om omställningsstöd som utgångspunkt (jfr 6 § 4 förordningen [2021:126] om omställningsstöd för augusti 2020–september 2021). Att bestämmelserna om utdelning och krisstöd enligt de två regelverken så långt som möjligt överensstämde med varandra bedömdes underlätta för företagen och bidra till förutsebarheten. Den tillfälliga lagen föreskrev således att rätt till stöd vid korttidsarbete inte förelåg om arbetsgivaren under stödmånaderna, eller två månader närmast före den första stödmånaden eller de sex månaderna närmast efter den sista stödmånaden, verkställt ett beslut om vinstutdelning, gottgörelse, förvärv av egna aktier eller minskning av aktiekapitalet eller reservfonden för återbetalning till aktieägarna eller medlemmarna. Detsamma gällde om ett beslut om en sådan värdeöverföring fattats av stämman, styrelsen eller motsvarande organ under samma period. De transaktioner som avsågs är de typer av värdeöverföringar som regleras i 18–20 kap. aktiebolagslagen (2005:551) och 13–15 kap. lagen (2018:672) om ekonomiska föreningar. Det fanns dock inget hinder mot att göra sådana formlösa värdeöverföringar som avses i 17 kap. 1 § första stycket 4 aktiebolagslagen. Företag kunde enligt tillfälliga lagen exempelvis lämna koncernbidrag samtidigt som de tog emot stöd (5 § första stycket tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 31–35).

Eftersom koncernföretag gavs en möjlighet att utjämna resultatet inom koncernen bedömdes det också motiverat att förbudet skulle omfatta värdeöverföringar som gjordes från ett annat koncernföretag än det företag som tog emot stödet. En annan ordning hade missgynnat företag som inte ingick i en koncern. För att förhindra kringgående av regeln skulle därför, om arbetsgivaren ingick i en koncern av sådant slag som anges i 1 kap. 4 § årsredovisningslagen (1995:1554), förbudet om värdeöverföringar även gälla det eller de moderföretag

som ingick i koncernen (5 § andra stycket tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 31–35).

Yttrande från revisor och stöd för administrativa kostnader

I en rapport som lämnades till regeringen den 17 december 2020 påtalades bl.a. att det fanns brister i kontrollen av både ansökningar om godkännande och ansökningar om preliminärt stöd (departements-skrivelsen *Uppdrag om förhindrande av brott kopplade till de stöd-åtgärder med statsfinansiella och samhällsekonomiska konsekvenser som vidtas med anledning av det nya coronaviruset – Slutrapport*, Ds 2020:28). I syfte att minska risken för missbruk samt att underlätta Tillväxtverkets handläggning infördes i den tillfälliga lagen ett krav på revisorsintyg, dvs. ett skriftligt undertecknat yttrande från en auktoriserad eller godkänd revisor eller ett registrerat revisionsbolag. För att begränsa den administrativa bördan för de minsta företagen var kravet på yttrande från revisor begränsad till de arbetsgivare vars lönesumma (summan av de ersättningar som arbetsgivaren redovisar i arbetsgivardeklarationen) för samtliga arbetstagare under jämförelsemånaden uppgick till minst 400 000 kronor. Regeringen framförde, vad gäller valet av beloppsgräns, att ett företag med en lönesumma på 400 000 kronor per månad kunde få upp till 236 600 kronor i stöd vid korttidsarbete per månad. Vidare hade cirka 88 procent av alla företag i Sverige med minst en anställd en lönesumma som understeg 400 000 kronor under en typisk månad för år 2018. En beloppsgräns på minst 400 000 kronor framstod därför som väl avvägd (13 § första stycket tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83. s. 38–41).

Det revisorn skulle yttra sig om var arbetsgivarens ekonomiska svårigheter, vad som hade orsakat dessa svårigheter och hur länge de förväntades bestå. Yttrandet skulle även innefatta ett uttalande om det hade skett sådana värdeöverföringar som kunde diskvalificera från rätten till stöd. Revisorn skulle granska de uppgifter i ansökan som yttrandet avsåg samt räkenskapsmaterial, sammanställningar och annat underlag som låg till grund för uppgifterna i ansökan och rapportera sina iakttagelser. Detta är ett uttryck för att revisorns granskning skulle följa standarden SNT 4400 (Uppdrag att utföra granskning enligt särskild överenskommelse rörande finansiell information). Granskningen skulle således utföras med professionell

skepticism och vara så ingående och omfattande som god revisions-sed kräver (13 § andra stycket tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83. s. 38–41 och 80–81).

De arbetsgivare som berördes av kravet på revisorsintyg kunde enligt den tillfälliga lagen också ges stöd för administrativa kostnader som uppkommit med anledning av ansökan. Sådant stöd kunde ges med högst 10 000 kronor per arbetsgivare och avsåg i första hand företags kostnader för ett revisorsyttrande. Även kostnader för andra tjänster kunde ersättas, t.ex. kostnader för en redovisningskonsult som tagit fram underlag för ansökan (14 § tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 41 och 81).

Krav hänförliga till arbetsgivare

Det framgår av 10 och 27 §§ lagen om stöd vid korttidsarbete att preliminärt stöd och ytterligare stöd efter avstämning inte får lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning när ansökan om sådant stöd prövas. Regeringen bedömde att ett motsvarande krav borde finnas för de arbetsgivare som hade visat att de inte var beredda att göra rätt för sig avseende tidigare utbetalt stöd. Enligt den tillfälliga lagen fick således preliminärt stöd och ytterligare stöd inte lämnas till arbetsgivare som hade skulder avseende återkrav av stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete som hade överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning när ansökan om sådant stöd prövades. Preliminärt stöd och ytterligare stöd fick inte heller lämnas om arbetsgivaren, när ansökan om sådant stöd prövades, var skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning eller var på obestånd. Bestämmelsen föreslogs i remiss till Lagrådet som en permanent ändring av 10 och 27 §§ lagen om stöd vid korttidsarbete. Lagrådet fann det emellertid inte lämpligt att – i ett ärende där beredningsprocessen förkortats på grund av den kris-situation som uppstått – vidta andra lagstiftningsåtgärder som blir bestående och som gäller andra stöd än de som motiveras av pandemin. Regeringen delade Lagrådets bedömning och förde därför in bestämmelserna i den tillfälliga lagen (7 och 17 §§ tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 42–47).

4.2.2 Det förstärkta stödet förlängdes att gälla under pandemins tredje fas

Smittspridningen tilltog återigen i februari 2021 och pandemin gick in i sin tredje fas. Den 19 februari 2021 meddelade regeringen att de avsåg att förlänga möjligheten att använda stödet vid korttidsarbete upp till 80 procent i ytterligare en månad, dvs. till april 2021. Under förlängningen skulle staten fortsatt stå för 75 procent av kostnaden.⁵ Enligt förslaget var det fortsatt tänkt att en nedtrappning av stödet skulle ske, dock föreslogs nedtrappningen att börja gälla från och med den 1 maj 2021 i stället för den 1 april 2021. Den 10 mars 2021 överlämnades förslaget till riksdagen (prop. 2020/21:121). När riksdagen behandlade förslaget gjordes emellertid flertalet förändringar av stödet. Riksdagen beslutade den 24 mars 2021 att delvis anta regeringens förslag, men förlängde den fjärde nivån på arbetstidsminskning om 80 procent till juni i stället för april. Nedtrappningen i den tillfälliga lagen skulle tas bort och staten skulle fortsatt ta 75 procent av kostnaden under hela perioden (lagen [2021:231] om ändring i lagen [2021:54] om stöd vid korttidsarbete i vissa fall, bet. 2020/21:FiU44, rskr. 2020/21:229).

Efter förändringarna av stödet fortsatte smittspridningen att vara på en hög nivå och det kvarstod restriktioner som påverkade flera branscher. Den 10 maj 2021 meddelade regeringen att stödet skulle förlängas ytterligare tre månader under juli, augusti och september 2021. Under de tre stödmånaderna skulle företag även fortsättningsvis kunna minska anställdas arbetstid med upp till 80 procent och subventionsgraden skulle vara 75 procent. Förslaget föreslogs träda i kraft den 29 juni 2021. En väsentlig förändring av stödets förutsättningar skedde genom att jämförelsemånaden föreslogs vara april 2021. Syftet med förändringen var att tillgodose att även anställda som hade nyanställts under krisen skulle kunna omfattas av stödet.⁶ Den 10 juni 2021 överlämnades förslaget till riksdagen, som den 23 juni 2021 fattade beslut att anta förslaget (prop. 2020/21:208, bet. 2020/21:FiU52, rskr. 2020/21:416). Möjligheten att ansöka om stöd för juli, augusti och september öppnade däremot först i novem-

⁵ Pressmeddelande från Finansdepartementet *Korttidspermittering på 80 procent kvar till och med april*, den 19 februari 2021.

⁶ Pressmeddelande från Finansdepartementet *Regeringen förlänger korttidsstödet med ytterligare tre månader*, den 10 maj 2021.

ber 2021 då Tillväxtverket var tvungna att anpassa sina system till de nya förutsättningarna (se avsnitt 4.4).

4.2.3 Det förstärkta stödet upphörde att gälla under hösten 2021

Smittspridningen och antalet personer som behövde sjukhusvård för covid-19 minskade under sommaren 2021 och över hälften av den vuxna befolkningen hade fått åtminstone en dos vaccin. I enlighet med regeringens plan avvecklades en stor del av restriktionerna den 29 september 2021. Den tillfälliga lagen upphörde också att gälla efter den 30 september 2021. Detta innebar således att de ordinarie bestämmelserna i lagen om stöd vid korttidsarbete gällde för korttidsarbete. Stödet var inte längre förstärkt och karenstiden om 24 månader innebar att många företag som nyttjat stödet under den tillfälliga lagen inte längre kunde få stöd vid korttidsarbete. I slutet av 2021 tilltog smittspridningen igen och den 7 december 2021 presenterade regeringen en åtgärdsplan för införande av fler smittskyddsåtgärder från och med 8 december 2021. Regeringen meddelade att den förberedde en lagändring så att karenstiden för stöd vid korttidsarbete tillfälligt skulle kunna slopas, vilket skulle möjliggöra att arbetsgivare som hade fått stöd under pandemin kunde ansöka om det ordinarie stödet om det skulle behövas.⁷

Den 23 december 2021 remitterade Finansdepartementet promemorian *Tillfälligt slopad karenstid för stöd vid korttidsarbete* med förslag om att slopa karenstiden för korttidsarbete. Förslaget skulle göra det möjligt att från och med december 2021 få stöd enligt de ordinarie reglerna även om arbetsgivaren mottagit stöd vid korttidsarbete under perioden mars 2020–september 2021. En ansökan om stöd med tillämpning av den föreslagna bestämmelsen skulle emellertid enligt förslaget prövas av Skatteverket och kunna lämnas in först den 1 april 2022. Regeringen fattade beslut om att lämna förslaget till riksdagen den 3 februari 2022 och riksdagen fattade beslut om att anta förslaget den 24 februari 2022 (prop. 2021/22:113, bet. 2021/22:FiU44, rskr. 2021/22:169).

⁷ Pressmeddelande från Finansdepartementet och Socialdepartementet *Regeringen presenterar åtgärdsplan för införande av fler smittskyddsåtgärder från och med den 8 december 2021*, den 7 december 2021.

4.2.4 En ny möjlighet till anmälan om avstämning

Ett stort antal arbetsgivare blev under pandemin återbetalningsskyldiga för preliminärt stöd med anledning av att de kommit in med en anmälan om avstämning för sent. Detta berodde på att 30 § lagen om stöd vid korttidsarbete föreskrev att allt preliminärt stöd skulle betalas tillbaka om en anmälan om avstämning inte getts in i rätt tid. Hel eller delvis befrielse från återbetalningsskyldigheten skulle endast ske om det var uppenbart oskäligt.

Riksdagen tillkännagav i maj 2021 för regeringen att den skyndsamt borde utreda hur proportionaliteten vid avstämningar och återkrav av preliminärt stöd kunde ökas (bet. 2020/21:NU30 punkt 3, rskr. 2020/21:321). Enligt tillkännagivandet framstod en ordning som innebar att arbetsgivaren kunde bli återbetalningsskyldig för allt stöd även vid mindre och ursäktliga fel som mer långtgående än vad som krävdes. Det kunde enligt tillkännagivandet ifrågasättas om det råde proportionalitet när det gäller effekterna av mindre fel som upptäcks vid avstämningar och leder till återkrav (bet. 2020/21:NU30 s. 17). Tillväxtverket överlämnade också i maj 2021 en hemställan till regeringen om att ändra lagen för stöd vid korttidsarbete så att företag som kommit in för sent med sin avstämning, men som har godtagbara skäl för det, inte skulle återkrävas på hela stödbeloppet.⁸

Även regeringen bedömde att det inte var ändamålsenligt att arbetsgivarna under pandemin blivit återbetalningsskyldiga för allt preliminärt stöd vid en för sen anmälan. Regeringen införde därför en möjlighet för arbetsgivarna att på nytt ge in en anmälan om avstämning och därför få en prövning av förutsättningarna att få slutligt stöd. Detta möjliggjordes genom att en tillfällig lag, lagen (2021:937) om ny anmälan om avstämning av stöd vid korttidsarbete, trädde i kraft den 1 januari 2022. Lagen gäller för preliminärt stöd som lämnats efter godkännande av Tillväxtverket under perioden den 16 mars 2020–30 juni 2021 (prop. 2021/22:14, bet. 2021/22:NU6, rskr. 2021/22:16). I samma proposition föreslogs ett nytt förfarande i lagen om stöd vid korttidsarbete som innebär att den handläggande myndigheten ska förelägga en arbetsgivare att ge in en anmälan om avstämning om en sådan anmälan inte har getts in i rätt tid (29 a §). Arbetsgivaren ska vara skyl-

⁸ Tillväxtverkets *Hemställan om lagändring avseende ändrade regler avseende oskälighetsbedömningen i 30 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete i de fall då en anmälan om avstämning inte ges in inom rätt tid samt införandet av en ny lagreglering avseende vinstutdelningar och andra värdeöverföringar i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete* (2021).

dig att betala tillbaka allt preliminärt stöd först om en anmälan inte getts in efter ett sådant föreläggande. Lagändringarna om detta förfarande trädde i kraft den 1 november 2021 (prop. 2021/22:14, bet. 2021/22:NU6, rskr. 2021/22:16).

4.3 Långa handläggningstider hos Tillväxtverket

När det öppna och permanenta systemet infördes var det osäkert hur länge pandemin skulle pågå och vilka konsekvenser den skulle få med avseende på både hälsa och ekonomi. Regeringen uppskattade att det skulle komma in totalt 380 ansökningar om stöd för 2020 och att den offentligfinansiella kostnaden, med beaktande av de förstärkningar som hade gjorts av stödet, skulle uppgå till 2,42 miljarder kronor (prop. 2019/20:132 s. 76–80). Redan första dygnet som stödet kunde sökas fick Tillväxtverket in 15 700 ansökningar om stöd. Mellan den 7 april och slutet av juni 2020 hade Tillväxtverket fått in drygt 77 000 ansökningar och myndigheten hade betalat ut drygt 26,6 miljarder kronor i preliminärt stöd (Ds 2020:28 s. 20). Eftersom antalet ansökningar vida översteg den volym som Tillväxtverket vanligtvis hanterar fick myndigheten kraftigt, och på kort tid, utöka sin personalstyrka för att ha möjlighet att handlägga de ansökningar som kom in. Vid stödets införande kunde Tillväxtverket handlägga och betala ut preliminära stödbelopp relativt snabbt och i många fall innan avslutad stödperiod. Vid slutet av september 2020 hade närmare 85 000 ansökningar om stöd kommit in till myndigheten. Drygt 70 000 av dessa hade beviljats stöd. Närmare 7 000 hade fått avslag och drygt 5 000 var avvisade, makulerade eller återtagna vid samma tidpunkt. I slutet av september 2020 hade också drygt 65 000 av de 70 000 stödmottagarna stämt av sina första tre månader av stödet. Av dessa hade två tredjedelar handlagts av Tillväxtverket. Resterande avstämningar, cirka 21 000 ansökningar, krävde mer utredning av Tillväxtverket. Av dessa var det cirka 12 500 som hade sökt ytterligare stöd.⁹ Efter att de första preliminära ansökningarna om stöd hanterats behövde Tillväxtverket lägga allt större resurser till avstämningarna av stödet. Detta ledde till att nya ansökningar om stöd som kom in under augusti och september 2020 inte kunde behandlas löpande. Den

⁹ Tillväxtverkets pressmeddelande *Kraftsamling för stöd till företag att övervintra krisen*, den 30 september 2020.

11 december 2020 väntade drygt 4 900 företag på besked om ytterligare preliminärt stöd skulle kunna betalas ut efter den första avstämningen. Drygt 2 800 företag hade då väntat i mer än tre månader på besked.¹⁰

Med anledning av de långa handläggningstiderna hos Tillväxtverket riktade riksdagen den 20 maj 2021 ett tillkännagivande till regeringen om att regeringen bör säkerställa att handläggningstiderna för stöd vid korttidsarbete förkortas ytterligare samt att både resursförstärkningar och lagändringar, inklusive en tidsgaranti, bör övervägas (bet. 2020/21:NU30 punkt 1, rskr. 2020/21:321). Riksdagen framförde att handläggningstiden för beviljande av stöd hade blivit ett allvarligt problem för många företag. Långa handläggningstider hotade både stödets effektivitet och många företags möjligheter att klara sig under pandemin.

Under hösten 2021 riktade även Riksdagens ombudsmän (Justitieombudsmannen) i två beslut kritik mot Tillväxtverket med anledning av långa handläggningstider. Det första beslutet fattades den 9 september 2021 (dnr 7165-2020 och 7242-2020) och gällde två ärenden om stöd vid korttidsarbete. I det ena fallet hade ett ärende om avstämning och ansökan om förlängt stöd tagit drygt 16 veckor att handlägga. Justitieombudsmannen uttalade att det med hänsyn till den avgörande betydelsen som det aktuella stödet har haft för många företag inte är acceptabelt med handläggningstider som uppgår till flera månader, om det inte finns särskilda omständigheter som i ett enskilt fall motiverar en längre handläggningstid. Justitieombudsmannen fann att det i det aktuella ärendet inte kommit fram omständigheter som kunnat motivera en handläggningstid på nästan fyra månader och riktade därför kritik mot Tillväxtverkets hantering av ärendet. Därtill riktade Justitieombudsmannen kritik mot att båda anmälnarna varken fått insyn i handläggningen av sina ärenden eller besked om när beslut kunde tänkas fattas.

Det andra beslutet från Justitieombudsmannen fattades den 19 november 2021 (dnr 9679-2020, 441-2021 och 2652-2021) och gällde tre ärenden om stöd vid korttidsarbete. Justitieombudsmannen riktade kritik mot att handläggningen i två ärenden med avstämning och ansökan om ytterligare preliminärt stöd dröjt drygt fyra månader. Vidare hade Tillväxtverket i de tre ärendena dröjt mellan sju veckor

¹⁰ Tillväxtverkets remissvar den 11 december 2020 på promemorian *Stöd vid korttidsarbete i vissa fall* (Fi2020/04742).

och fyra månader med att överlämna överklaganden till förvaltningsrätten. Justitieombudsmannen fann att förseningarna var fullkomligt oacceptabla och riktade allvarlig kritik mot myndigheten för dessa brister.

Även Justitiekanslern har uttalat sig om långa handläggningstider i ärende rörande stöd vid korttidsarbete. Ett bolag hade begärt skadestånd av staten på den grunden att Tillväxtverket genom långsam handläggning orsakat sökanden skada. Tillväxtverket hade dröjt sju månader med att fatta ett beslut i ärendet efter att förvaltningsrätten återförvisat ärendet tillbaka till myndigheten. I Justitiekanslerns beslut den 16 mars 2022 (dnr 2021/5112) konstaterade Justitiekanslern att handläggningstiden inte var motiverad och att enskilda med fog kan förvänta sig att ansökningar om stöd vid korttidsarbete handläggs utan oskäligt dröjsmål med hänsyn till ärendenas ekonomiska betydelse. Justitiekanslern bedömde att dröjsmålet med handläggningen utgjorde en försummelse, men avlog bolagets ansökan om skadestånd eftersom det saknades underlag för bedömningen att bolaget hade åsamkats någon ekonomisk skada.

4.4 Behov av systemutveckling medförde långa ledtider

En av de faktorer som begränsade att stödet betalades ut i tid till arbetsgivarna var Tillväxtverkets behov av systemutveckling för att kunna implementera förändringar i stödet. Den 9 november 2020 aviserade regeringen att stödet vid korttidsarbete skulle förlängas från december 2020. Den 17 december 2020 beslutade regeringen dessutom att bestämmelser som reglerade möjligheterna för arbetsgivare att också få ersättning för kostnader för kompetensinsatser skulle införas i lagen samt genom en ny förordning. I stödet för 2021 gjordes ett flertal lagförändringar, bl.a. infördes en ny definition av jämförelsemånaden. Förändringarna innebar att ett nytt it-system behövde utvecklas. Lagen om stöd vid korttidsarbete i vissa fall trädde i kraft den 15 februari 2021 och ansökningssystemet hos Tillväxtverket öppnades den 29 mars 2021. Detta medförde att de arbetsgivare som infört korttidsarbete i december 2020 fick vänta i drygt tre månader på att få skicka in en ansökan om stöd och därtill invänta

handläggningstiden för att kunna få stödet utbetalt.¹¹ När en förlängning gjordes av lagen till att omfatta stöd under perioden juli–september 2021 infördes återigen en ny definition av jämförelsemånaden. De systemförändringar som behövde göras med anledning av den ytterligare förlängningen och övriga förändringar innebar att en ansökan om stöd för dessa månader kunde göras till Tillväxtverket tidigast den 3 november 2021.¹² Detta medförde att de arbetsgivare som infört korttidsarbete under juli månad fick vänta fem månader på att få skicka en ansökan om stöd. Behovet av systemutveckling för att implementera förändringar i stödet gjorde således att det dröjde innan företagen kunde få stöd vid korttidsarbete.

4.5 Stödet ledde till ett stort antal processer i allmän förvaltningsdomstol

När det nya öppna och permanenta systemet trädde i kraft bedömdes att endast en begränsad andel av de beslut som fattades enligt systemet skulle överklagas (prop. 2019/20:132 s. 84). I realiteten fick Förvaltningsrätten i Stockholm en markant ökad tillströmning av mål med anledningen av stödet vid korttidsarbete. Under 2020 kom det in 1 690 mål om korttidsarbete till domstolen. Denna siffra steg påfallande under 2021 då det kom in 10 381 mål om korttidsarbete. Av dessa mål var 3 201 mål inte avgjorda vid utgången av 2021. Av de mål som avgjordes 2021 blev det delvis bifall i 4 673 mål och helt bifall i 1 127 mål. Vidare överklagades 1 251 mål till Kammarrätten i Stockholm.

Några av de frågeställningar som aktualiserades har varit av avgörande betydelse för frågan om när stödet ska kunna beviljas och hur det ska beräknas. Exempelvis har definitionerna av jämförelsemånaden och ordinarie lön varit föremål för många domstolsprocesser och definitionen har slutligen utarbetats genom avgöranden från Högsta förvaltningsdomstolen. Att regelverket och tolkningen av det gett upphov till flera frågetecken har inneburit att förutsägbarheten av stödet påverkats genom att förutsättningarna för att få stödet inte varit klara för arbetsgivarna.

¹¹ Tillväxtverkets pressmeddelande *Ansökan om stöd till korttidsarbete öppnar 29 mars*, den 19 februari 2021.

¹² Tillväxtverkets pressmeddelande *Ansökan för perioden juli–september är öppen*, den 3 november 2021.

Nedan följer en genomgång av ett antal av de större frågeställningar som aktualiserats i flera domstolsprocesser.

4.5.1 Jämförelsemånad när godkännande för stöd avser förfluten tid

Ett stort antal mål i förvaltningsrätten har rört frågan om hur jämförelsemånaden ska bestämmas när Tillväxtverkets beslut om godkännande avser förfluten tid. Storleken på stöd vid korttidsarbete beräknas utifrån lönerna för de arbetstagare som under en s.k. jämförelsemånad var anställda med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden. I lagen anges att jämförelsemånaden är den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då Tillväxtverket fattat beslut om godkännande av en arbetsgivare för stöd (4 § 6). Syftet med jämförelsemånaden är att säkerställa att stöd inte lämnas för arbetstagare som anställs under en stödperiod och att stödet inte ska kunna missbrukas genom att arbetstagare ges en högre sysselsättningsgrad inför en stödmånad (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.8). I lagen finns emellertid en möjlighet att söka om stöd retroaktivt. En ansökan om preliminärt stöd ska ha kommit in till myndigheten senast två kalendermånader efter den månad som stöd söks för. Detta innebär att jämförelsemånaden kan variera och bli kortare tid än tre månader före stödperioden, eller infalla inom stödperioden, eftersom jämförelsemånaden är kopplad till tidpunkten för när Tillväxtverket fattar sitt beslut om godkännande. Tillväxtverket ansåg under 2020 och första halvan av 2021 att en sådan tillämpning av jämförelsemånaden inte var förenlig med lagstiftningens syfte. När beslut om godkännande avsåg tid innan beslutet meddelats fann Tillväxtverket således att beslutet skulle anses ha fattats under den första stödmånad som godkännandet gällde för.

Tillväxtverkets tolkning av vilken månad som skulle utgöra jämförelsemånad ledde i flertalet fall till återkrav eftersom jämförelsemånaden har betydelse för vilka arbetstagare stöd för korttidsarbete kunde sökas för samt i vilken omfattning stöd kan lämnas. Frågan har prövats i ett stort antal mål, både i Förvaltningsrätten i Stockholm och Kammarrätten i Stockholm, där båda domstolarna funnit att lagstiftningens ordalydelse skulle följas. Den 18 juni 2021 fick frågan sitt svar då Högsta förvaltningsdomstolen fann att lagstiftningen inte

gav utrymme att avvika från lagstiftningens ordalydelse, dvs. att jämförelsemånaden är den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då Tillväxtverket fattat beslut om godkännande (HFD 2021 not. 22).

Efter Högsta förvaltningsdomstolens dom ändrade Tillväxtverket sin tolkning av jämförelsemånaden. Problemet med förutsebarhet kring vilken tidpunkt som skulle vara jämförelsemånad kvarstod emellertid. När den tillfälliga lagen trädde i kraft bedömdes det problematiskt att arbetsgivarna inte kunde veta vilken månad som utgjorde jämförelsemånad. Behovet av förutsebarhet motiverade därför att en bestämd månad utgjorde jämförelsemånad. För arbetsgivare som inte tidigare hade fått stöd för korttidsarbete bestämdes därför jämförelsemånaden till september 2020 (prop. 2020/21 s. 83 och s. 28–30). För de arbetsgivare som hade haft stöd tidigare skulle jämförelsemånad vara samma jämförelsemånad som legat till grund för beräkning av stöd vid korttidsarbete som lämnats under 2020.

4.5.2 Begreppet ordinarie lön

För att stöd vid korttidsarbete ska kunna beräknas måste en ordinarie lön för stödmånaden kunna fastställas. Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Tillväxtverkets uppfattning vad gäller regelmässigt utgående lön har under pandemin varit att lönen ska ha utgått månatligen under minst tre månaders tid före den aktuella stödmånaden.¹³ Detta har lett till flera återkrav för de arbetsgivare med arbetstagare som får lön med andra intervall. Frågan var föremål för prövning i kammarrätten, men med olika utfall. I flera avgöranden har kammarrätten uttalat att lagen om stöd vid korttidsarbete bygger på ett system som förutsätter att lön betalas ut månadsvis.¹⁴ Det finns emellertid även ett antal avgöranden där kammarrätten uttalat att det inte finns grund för att tolka in ett krav på att lön måste betalas ut månadsvis för att det ska anses vara en regelmässigt utgående lön i enlighet med

¹³ Undantag kunde göras mellan stödmånad och jämförelsemånaden om man var sjuk, på föräldraledighet eller hade någon annan giltig frånvaro.

¹⁴ Se exempelvis Kammarrätten i Stockholms avgöranden den 6 november 2020 (mål nr 5570-20), den 24 februari 2021 (mål nr 6189-20 och 6413-20), den 1 mars 2021 (mål nr 6303-30) och den 27 maj 2021 (mål nr 2289-21).

lagen om stöd vid korttidsarbete.¹⁵ Högsta förvaltningsdomstolen har den 7 juni 2022 prövat frågan i två avgöranden (HFD 2022 ref. I och II) och funnit att lön som betalats för flera månader åt gången eller en till två gånger per år uppfyller kravet på regelmässighet. Högsta förvaltningsdomstolen uttalade att något krav på att utbetalningar av lön ska ha skett månadsvis eller med något annat regelbundet intervall varken kan utläsas av lagtext eller motivuttalanden. En förutsättning för att stödet ska kunna beräknas är däremot att det går att fastställa den ordinarie lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden. Det är arbetsgivaren som ska visa att det går att beräkna den ordinarie lönen.

4.5.3 Vinstutdelningar och andra värdeöverföringar

I samband med stödets införande väcktes frågan om stödet gick att kombinera med vinstutdelningar

När det öppna och permanenta systemet trädde i kraft lyftes tidigt frågan om stödet skulle kunna lämnas samtidigt som det mottagande företaget gjorde vinstutdelningar. I media publicerades ett flertal artiklar om att stora företag som planerade vinstutdelningar sökte stöd från staten.¹⁶ I samband med behandlingen av förslaget uttalade riksdagen att arbetsgivarna förutsätts agera i enlighet med lagens syfte, dvs. att stöd endast ska lämnas om arbetsgivaren har allvariga ekonomiska svårigheter. Riksdagen lyfte fram att det under sådana förhållanden inte kunde anses försvarligt att arbetsgivare som mottog stöd vid korttidsarbete från det allmänna samtidigt genomförde aktieutdelningar och andra liknande utbetalningar (bet. 2019/20:FiU51 s. 22, rskr. 2019/20:199, se avsnitt 4.1.6). I syfte att förtydliga regelverket föreslog regeringen i en lagrådsremiss den 7 maj 2020 att riksdagens uttalande skulle komma till uttryck i lagtexten. Lagrådet ansåg dock att förslaget inte borde läggas till grund för lagstiftning och framhöll bl.a. att den redan gällande regleringen ger möjlighet att beakta t.ex. förekomsten av vinstutdelningar. Om ett företag trots en kris gör en utbetalning till sina delägare är detta en tydlig indika-

¹⁵ Se exempelvis Kammarrätten i Stockholms avgöranden den 4 juni 2021 (mål nr 7028-20, 6596-20 och 6087-20).

¹⁶ Exempel på artiklar i svensk press: *Staten betalar lönerna – Volvo delar ut miljarder*, Aftonbladet den 23 mars 2020 och *Finansministerns ilska mot företagstopparna*, Expressen den 25 mars 2020.

tion på att företaget självt inte har ansett sig ha allvarliga ekonomiska svårigheter och stöd kan vägras enligt 5 a § andra stycket 1 lagen om stöd vid korttidsarbete. Har företaget orsakat eller bidragit till de ekonomiska svårigheterna genom att förbruka tillgängligt kapital genom utdelning motiverar det att stöd vägras enligt 5 a § andra stycket 2 lagen om stöd vid korttidsarbete. Om ett företag har använt sin ekonomiska buffert för utdelning i stället för att trygga den egna verksamheten i samband med den ekonomiska krisen kan det utgöra hinder för stöd enligt 5 a § andra stycket 3 lagen om stöd vid korttidsarbete. Regeringen delade Lagrådets bedömning att redan gällande reglering ger möjlighet att beakta olika former av värdeöverföringar och att förekomsten av t.ex. vinstutdelningar kunde motivera att stöd vägras enligt 5 a § andra stycket 1–3 lagen om stöd vid korttidsarbete. Regeringen lämnade därför inte något förslag till förtydligande under våren 2020 (prop. 2019/20:166 s. 54–56 och Lagrådets yttrande i a. prop. s. 172–173).

Tillväxtverkets tillämpning avseende vinstutdelningar och liknande värdeöverföringar

Tillväxtverket fattade under 2020 en stor mängd beslut som gällde stöd vid korttidsarbete när företag beslutat om vinstutdelningar och andra värdeöverföringar. Tillväxtverket hade en strikt tillämpning innebärande att beslut om vinstutdelning eller återbetalning av aktieägartillskott under eller i nära anslutning till en stödperiod inte gick att kombinera med stöd vid korttidsarbete. Detta gällde oavsett om beslutet sedermera återkallats och någon betalning faktiskt inte skett till aktieägarna.

Frågorna har prövats av såväl Förvaltningsrätten i Stockholm som Kammarrätten i Stockholm i ett flertal avgöranden. Under 2020 och 2021 har förvaltningsrätten avgjort cirka 940 mål som rör frågan om värdeöverföring. Förvaltningsrätten har bedömt att Tillväxtverket inte har utrett bolagets ekonomiska svårigheter tillräckligt och att beslut om värdeöverföring inte ensamt kan innebära att bolaget inte har ekonomiska svårigheter. Tillväxtverket har överklagat cirka 780

av dessa mål.¹⁷ Kammarrätten i Stockholm har i flera avgöranden¹⁸ uttalat att ett beslut om vinstutdelning eller andra liknande utbetalningar utgör en tydlig indikation på att ett bolag inte anser sig ha allvarliga ekonomiska svårigheter. Enligt kammarrätten ska en bedömning göras i varje enskilt fall, men om bolaget har fattat ett beslut om vinstutdelning i nära samband till en stödperiod ankommer det på bolaget att ge en godtagbar förklaring till varför ett beslut om utdelning fattats. I majoriteten av kommitténs genomgångna avgöranden från kammarrätten har arbetsgivarna blivit återbetalningsskyldiga för lämnat stöd om ett beslut om vinstutdelning eller andra liknande utbetalningar (exempelvis återbetalning av aktieägartillskott) fattats under eller i nära anslutning till stödperioden. Högsta förvaltningsdomstolen har den 18 oktober 2022 i två mål prövat frågan om förutsättningarna för återkrav av stöd vid korttidsarbete efter beslut om utdelning (mål nr 7630-21 och 2552-22). Högsta förvaltningsdomstolen uttalar följande i mål nr 7630-21.

Om ett bolag har fattat eller verkställt ett beslut om utdelning efter att ha ansökt om godkännande eller efter det att stödperioden inleddes utgör det en tydlig indikation på att företaget självt inte har ansett sig ha allvarliga ekonomiska svårigheter. Om Tillväxtverket kan visa att ett sådant beslut har fattats eller verkställts efter ansökan eller under stödperioden bör det därför vara tillräckligt för att myndigheten ska anses ha visat att bolaget inte hade grund för ett påstående om att det hade sådana allvarliga ekonomiska svårigheter som krävs för rätt till stöd. Det ankommer då på bolaget att lägga fram omständigheter till stöd för att det ändå inte finns skäl att återkräva stödet.

Om ett bolag har fattat eller verkställt ett beslut om utdelning innan det ansökte om godkännande eller innan stödperioden inleddes kan bolaget dock ha fått ekonomiska svårigheter under tiden fram till det att ansökan gjordes eller stödperioden inleddes. I en sådan situation får utdelningsbeslutet vägas in i den helhetsbedömning som ska göras av om bolaget kan anses ha haft sådana tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som är en förutsättning för att få stöd. Vid den bedömningen bör särskilt beaktas den tid som förflutit mellan åtgärden och ansökan om godkännande eller, om ansökan avser retroaktiv tid, stödperiodens inledande. Även storleken på utdelningen kan ha betydelse vid bedömningen av bolagets ekonomiska situation.

¹⁷ Tillväxtverkets rapport *Tillväxtverkets arbete med stöd vid korttidsarbete – Delrapport Uppdrag 4.2 i Tillväxtverkets regleringsbrev för 2021 (dnr Å 2021-671)*.

¹⁸ Se exempelvis Kammarrätten i Stockholms avgöranden i mål nr 4604-21, 3947-21, 3823-21 och 3784-21.

Mål nr 7630-21 gäller ett bolag som hade beslutat att lämna en vinstutdelning med 3 miljoner kronor den 16 mars 2020, drygt tre veckor innan bolaget ansökte om stöd vid korttidsarbete. Dagen innan bolaget sökte om stöd hade bolaget vid en extra bolagsstämma beslutat att hela vinstutdelningen skulle återkallas. Beslutet innebar att vid ansökningstillfället uppgick de till förfogande stående vinstmedlen i bolaget till sammanlagt cirka 4 200 000 kronor. Högsta förvaltningsdomstolen konstaterade att storleken på vinstutdelningen var betydligt större än stödbeloppet på cirka 350 000 kronor (avsåg perioden 14 april–13 augusti 2020). Dessutom hade bolaget haft ytterligare vinstmedel till förfogande. Bolaget har vid ansökningstillfället således haft en viss beredskap för att kunna klara oförutsedda nedgångar i ekonomin. Högsta förvaltningsdomstolen bedömde att bolaget, när ansökan gjordes, inte hade sådana tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som är en förutsättning för att stöd ska lämnas.

Mål nr 2522-22 gäller ett bolag som den 9 april 2020 ansökte om stöd vid korttidsarbete och ansökan avsåg tid från och med den 25 mars 2020. Tillväxtverket godkände stöd med cirka 114 000 kronor för perioden den 25 mars 2020–25 juni 2020. Därefter uppmärksammades att bolaget den 3 april 2020 beslutat om utdelning till sina aktieägare med 200 000 kronor. Bolaget anförde att en extra bolagsstämma den 6 april 2020 beslutade att skjuta upp utbetalningen av utdelningen och att bolaget under april och maj 2020 förlorade cirka 60 procent av sin omsättning. Högsta förvaltningsdomstolen bedömde dock att den omständigheten att bolaget fattat ett beslut om utdelning under stödperioden talade starkt för att bolaget inte ansåg sig ha sådana allvarliga ekonomiska svårigheter som krävs för att stöd ska lämnas. Vad bolaget hade anfört var enligt Högsta förvaltningsdomstolen inte tillräckligt för att anse att bolaget när stödperioden inleddes hade sådana tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som är en förutsättning för att stöd ska lämnas.

4.5.4 Återkrav vid för sen anmälan om avstämning

Ett stort antal processer i domstolen har rört frågan om återkrav vid för sent inkommen anmälan om avstämning. Innan den 1 november 2021 föreskrev lagen nämligen att om en anmälan om avstämning inte gavs in i rätt tid skulle allt preliminärt stöd återbetalas. En möj-

lighet till hel eller delvis befrielse fanns om det var uppenbart oskäligt att arbetsgivaren skulle betala tillbaka allt preliminärt stöd (30 §). Bestämmelsen ledde till två frågor för rättstillämpningen att pröva. Eftersom avstämningarna under en stödperiod sker löpande uppkom frågan om formuleringen *allt preliminärt stöd* tog sikte på allt stöd som tidigare lämnats och avstämts i tid eller om det endast avsåg det stöd som omfattades av den sena anmälan om avstämning. Vidare uppstod frågan om i vilka fall det skulle anses vara uppenbart oskäligt att arbetsgivare skulle betala tillbaka allt preliminärt stöd. Exempelvis hade många arbetsgivare haft tekniska svårigheter att signera en avstämning med BankID eller missat att det krävdes en signering med BankID.

Frågorna har prövats av Förvaltningsrätten i Stockholm i ett stort antal mål. Ett flertal mål har även överklagats till Kammarrätten i Stockholm. Kammarrätten har i flera avgöranden¹⁹ uttalat att varken lagtextens ordalydelse eller lagens förarbeten ger stöd för att återbetalningsskyldigheten endast omfattar det preliminära stöd som hänför sig till aktuell avstämningsperiod. En arbetsgivare som inte har lämnat in sin avstämning i rätt tid är därför skyldig att återbetala allt preliminärt stöd, inklusive stöd som avser andra avstämningsperioder. Kammarrätten har därtill funnit att utrymmet för eftergift från återbetalningsskyldighet varit litet och bedömt att sådana omständigheter som t.ex. tekniska svårigheter med signering inte varit tillräckliga för befrielse från återkravet.

I syfte att öka proportionaliteten vid återkrav vid för sena anmälningar infördes den 1 november 2021 ett nytt förfarande vid sena avstämningsperioder (prop. 2021/22:14, bet. 2021/22:NU6, rskr. 2021/22:16). Den 1 januari 2022 trädde vidare en tillfällig lag i kraft, lagen (2021:937) om ny anmälan om avstämning av stöd vid korttidsarbete. Lagen syftar till att möjliggöra för arbetsgivare som har blivit återbetalningsskyldiga för preliminärt stöd vid korttidsarbete, med anledning av att deras anmälan om avstämning har kommit in för sent, i vissa fall ska kunna lämna in en ny anmälan om avstämning av preliminärt stöd vid korttidsarbete (se avsnitt 4.2.4).

¹⁹ Se exempelvis Kammarrätten i Stockholms avgöranden den 22 juni 2021 (mål nr 2132-21), den 20 september 2021 (mål nr 1040-21) och den 21 september 2021 (mål nr 2047-21).

4.6 Fusk och missbruk av systemet för korttidsarbete under pandemin

4.6.1 Justeringar av regelverket för att skärpa kontrollen

Den 7 april 2020 öppnade Tillväxtverket möjligheten att ansöka om stöd vid korttidsarbete. Redan i samband med att ansökan öppnades rapporterades i media att arbetsgivare utnyttjade systemet.²⁰ Det publicerades skildringar från anställda som vittnade om att de var i korttidsarbete, men ändå fick arbeta heltid. Regeringen meddelade att reglerna kunde bli hårdare om fusket skulle visa sig vara omfattande. Den 20 april 2020 remitterade Finansdepartementet en promemoria med en svarstid på fem dagar med förslag till åtgärder för stärkt kontroll av stödet vid korttidsarbete. I enlighet med förslagen i promemorian infördes från och med den 1 juni 2020 en möjlighet för Tillväxtverket och Skatteverket att när som helst, dvs. utan någon föregående misstanke om oegentligheter, få göra oannonserade besök, s.k. kontrollbesök, i verksamheten hos en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd för att kontrollera om arbetsgivaren är berättigad till stöd och att stöd betalas ut med rätt belopp (prop. 2019/20:166, bet. 2019/20:FiU59, rskr. 2019/20:276). Vidare utvidgades Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet till att även omfatta bedrägeribrotten, om gärningen har samband med Skatteverkets verksamhet enligt lagen om stöd vid korttidsarbete. Förslaget syftade till att Skatteverket skulle kunna bedriva förebyggande verksamhet samt underrättelse och utredningsverksamhet mot bedrägerier som riktade sig mot systemet.

När förslagen bereddes konstaterade Lagrådet att fem dagars remisstid normalt är en allt för kort tid för att beredningskravet i 7 kap. 2 § regeringsformen ska anses vara uppfyllt. Det gällde särskilt eftersom det var fråga om förslag som rörde ingripanden mot enskilda och som hade tagits fram under kort tid inom Regeringskansliet. Lagrådet förde fram att bristen kunde läkas om det gjordes en utvärdering av åtgärderna så snart de inte längre behövdes för den nu aktuella stödnivån och att det därefter – om det skulle visa sig finnas ett behov av det – lämnades förslag till lämpliga anpassningar.

²⁰ Exempel på artiklar i media *Tvingas jobba heltid – trots att de är permitterade*, SVT Nyheter den 14 maj 2020 och *Så ska Skatteverket stävja fusket med permitteringar*, SvD Näringsliv den 28 april 2020.

Regeringen uttalade att den avsåg att noga följa utvecklingen och att se över behovet av de nu aktuella förslagen och kunde vid behov återkomma med förslag på lämpliga anpassningar av regelverket (prop. 2019/20:166 s. 60).

Utöver ändringarna i lagen om stöd vid korttidsarbete ändrade regeringen även den 1 juni 2020 i förordningen om stöd vid korttidsarbete.²¹ Det förtydligades att uppgifter i en ansökan om preliminärt stöd respektive en anmälan om avstämning av preliminärt stöd ska lämnas på individnivå och att uppgifterna skulle lämnas på heder och samvete. Syftet var att möjliggöra ett straffansvar för osann försäkring eller vårdslös försäkrans. Det infördes också en anmälningsskyldighet för Skatteverket respektive Tillväxtverket vid misstanke om brott enligt 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken (de olika graderna av bedrägeri), om gärningen har samband med lagen om stöd vid korttidsarbete. Vidare infördes en underrättelseskyldighet för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kronofogdemyndigheten, Pensionsmyndigheten, Skatteverket och Tillväxtverket att underrätta handläggande myndighet om det kunde antas att godkännande enligt 5 a § beslutats felaktigt eller att stöd enligt lagen beslutats eller betalats ut felaktigt eller med för högt belopp.

Den 1 januari 2021 trädde ytterligare ändringar i förordningen i kraft med anledning av de uppgifter som kommit fram i slutrapporten (Ds 2020:28) (se avsnitt 4.6.3). Bland annat infördes ett krav om att arbetsgivare i samband med ansökan om stöd ska bifoga ekonomiskt eller annat underlag som styrker att de lagstadgade förutsättningarna för att bevilja stöd var uppfyllda. Genom den tillfälliga lagen skärptes också kraven på arbetsgivare och det infördes också ett krav på revisorsintyg för företag med ett större antal anställda.

Den 1 augusti 2021 infördes även ett undantag i 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) så att beslut om stöd vid korttidsarbete blivit offentliga. Ändringarna syftade till att ge allmänheten och journalister insyn i vilka företag som tar del av korttidsstödet och hur regelverket tillämpas (prop. 2020/21:168, bet. 2020/21:KU32, rskr. 2020/21:373).

²¹ Förordning (2020:322) om ändring i förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete.

4.6.2 Tillväxtverkets arbete med kontroller och att upptäcka fusk²²

Tillväxtverket har i sitt arbete gjort kontroller av om arbetsgivarna uppfyllt kriterierna för stöd. När Tillväxtverket har funnit att företag inte har uppfyllt kraven för stöd har myndigheten fattat beslut om avslag eller återkrav. Under 2020 och 2021 har Tillväxtverket beslutat om återkrav i drygt 10 400 ärenden om totalt 2,4 miljarder kronor. Denna siffra är exklusive de återkrav som är en naturlig del av stödets utformning med anledning av att Tillväxtverket medgett förskott av preliminärt stöd som sedan stämts av mot verkligt utfall. Besluten om återkrav innebär däremot inte att brott misstänks i dessa fall. Största delen av återkraven har gällt avstämningar som var för sent inkomna eller inte inkomna alls, samt att företag har gjort vinstutdelningar.

Tillväxtverket har vidare sedan stödet kom på plats tagit emot tips om oegentligheter. Under 2020 och 2021 har sammanlagt 2 387 tips lämnas av allmänheten och 729 tips av myndigheter. Flera av tipsen har avsett samma stödmottagare och har innehållit detaljerad information. Andra tips har varit mer diffusa och inte varit möjliga att utreda. Majoriteten av tipsen, närmare 60 procent, har avsett skenpermitteringar. Hälften av de tipsen som allmänheten har lämnat har gått vidare till utredning och ungefär hälften av dessa utredningar har i sin tur lett till ändringsbeslut.

Tillväxtverket har sedan sommaren 2020 haft möjlighet att göra kontrollbesök hos företag för att kontrollera stödet vid korttidsarbete. Tillväxtverket genomförde två kontrollbesök, men beslutade efter utvärdering att inte genomföra fler besök. Myndigheten konstaterade att fysiska besök under en pandemi, där uppgifter inte kan kontrolleras mot tredje part eller mot dokumentation som förs av företaget, är resurskrävande utan att ge tillräckligt god bevisning. Myndigheten konstaterade vidare att oannonserade besök var mycket svåra att genomföra på grund av pandemin och reglerna kring hur besöken kunde gå till. Restriktionerna ökade under hösten 2020, varför det i praktiken blev nästintill omöjligt att genomföra kontrollbesök.

²² Uppgifterna i detta avsnitt kommer från Tillväxtverkets rapport *Tillväxtverkets arbete med stöd vid korttidsarbete – Delrapport Uppdrag 4.2. i Tillväxtverkets regleringsbrev för 2021* (dnr Å 2021-671).

Under 2020 och 2021 har Tillväxtverket upprättat och överlämnat totalt 251 brottsanmälningar, men endast en anmälan har lett till åtal.

4.6.3 Slutsatser i Ds 2020:28 om förhindrande av brott kopplade till stödet vid korttidsarbete

Den 7 maj 2020 anställdes den f.d. lagmannen Stefan Strömberg för att biträda Justitiedepartementet med att utreda förhindrandet av brott kopplade till de stödåtgärder som vidtagits med anledning av coronaviruset (Ju 2020:B). Stödet vid korttidsarbete var en av de stödåtgärder som behandlades i departementsskrivelsen *Uppdrag om förhindrande av brott kopplade till de stödåtgärder med statsfinansiella och samhällsekonomiska konsekvenser som vidtas med anledning av det nya coronaviruset – Slutrapport* (Ds 2020:28), som publicerades i december 2020. I rapporten konstaterades att eftersom de initiala prognoserna för stödets nyttjande var långt under det faktiska antalet ansökningar hade Tillväxtverket varken tekniska förutsättningar, processer, strukturer eller personal på plats när stödet aktualiserades. Detta ledde till att handläggningstiderna vad gäller avstämningarna blev mycket försenade. I rapporten gjordes bedömningen att Tillväxtverkets ursprungliga verksamhet inte var förberedd för det uppdrag som regeringen lade på myndigheten. Tillväxtverket hade dessutom fått alldeles för kort tid på sig att sätta systemet och kunde därmed inte tillräckligt snabbt bygga upp en organisation som kunde tillmötesgå de krav som kan ställas på en myndighet som har i uppdrag att hantera ett så omfattande och krävande stöd.

I rapporten redogjordes också för iakttagelser som hade gjorts vad gällde Tillväxtverkets hantering av stödet som riskerade leda till ökad brottslighet med skattemedel. Tillväxtverket betalade ut preliminärt stöd i förskott för längre perioder och hanteringen av stödet skedde därmed inte i enlighet med intentionen att godkännande av stöd och ansökan om preliminärt stöd skulle ske i olika steg. Vidare begärde inte Tillväxtverket in bilagor som visade att grundförutsättningarna för stödet var uppfyllda, inklusive avtal om korttidsarbete, vilket försvårade kontrollen av att stödet betalades till mottagare som var berättigade till det.

Mot bakgrund av iakttagelserna som lyftes fram av utredningen gjorde regeringen ändringar i förordningen om stöd vid korttids-

arbete. Från och med den 1 januari 2021 behöver därför en arbetsgivare i samband med ansökan om stöd bifoga ekonomiskt eller annat underlag som styrker att de lagstadgade förutsättningarna för att bevilja stöd var uppfyllda. Vidare ska avtal om korttidsarbete ges in till handläggande myndighet. Från samma tidpunkt ska stödet också betalas ut månadsvis.

I rapporten lyftes vidare fram att brottsbekämpande myndigheter lämnat uppgifter om att det är mycket svårt att driva ärenden som gäller brott mot stödet vid korttidsarbete. Stödet passar inte in i bedrägeriparagrafen och ger upphov till bevisfrågor som är mycket svåra att lösa. Tillväxtverket hade redovisat till regeringen, i delrapport Uppdrag 4.4 i Tillväxtverkets regleringsbrev för 2020 den 30 oktober 2020, dnr 2020-1648, att myndigheten gjort 15 brottsanmälningar på grund av uteblivna avstämningar. Åklagare hade lagt ner samtliga förundersökningar eftersom brott inte har kunnat styrkas.

4.6.4 Riksdagens tillkännagivande den 26 maj 2021 om att införa särskilda straffbestämmelser för stöd vid korttidsarbete

Riksdagen riktade den 26 maj 2021 ett tillkännagivande till regeringen att den skyndsamt bör se över möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser för stöd vid korttidsarbete (bet. 2020/21:NU30 punkt 2, rskr. 2020/21:321). Av tillkännagivandet framgår att det är viktigt att stävja fusk och missbruk av krisstöden. Det förs fram att det finns särskilda straffbestämmelser för omställningsstödet som underlättar lagföringen av missbruk och fusk med omställningsstödet. Omställningsstödet har flera likheter med stödet vid korttidsarbete. Bägge är krisstöd till företag och det framstår som oklart varför möjligheterna att lagföra missbruk och fusk av dessa likartade stöd skulle behöva skiljas åt. Enligt tillkännagivandet talar övervägande skäl för att det ska införas särskilda straffbestämmelser även när det gäller stöd vid korttidsarbete. Straffbestämmelserna för omställningsstödet kan då tjäna som förebild. Såsom gäller för omställningsstödsbrott finns det anledning att utreda om det bör göras åtskillnad mellan grova brott, brott av normalgraden och mindre allvarliga brott. Man bör även kunna överväga att i lagen om stöd vid korttidsarbete ta in vad som gäller för den som frivilligt vidtar en åtgärd som leder till att det kan fattas ett korrekt beslut om stödet.

5 Kommitténs överväganden om behovet av regelförändringar

5.1 Det öppna och permanenta systemet var lämpligast att nyttja under pandemin

Bedömning: Under pandemin kom det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete att tillämpas i en omfattning som inte var avsedd vid stödets införande. Systemet bedöms ändå ha varit det lämpligaste systemet att nyttja under pandemin.

Skälen för kommitténs bedömning

Det öppna och permanenta systemet kom att tillämpas i en omfattning som inte var avsedd vid stödets införande

Det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete infördes och tillämpades för första gången i samband med att spridningen av sjukdomen covid-19 blev klassificerad som en pandemi. Stödet var dock aldrig tänkt att användas i de omfattande volymerna som blev fallet under pandemin. Det system som ursprungligen infördes 2014, och som kan aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur, är utformat för den händelse att ett plötsligt och brett behov av att nyttja korttidsarbete uppstår. Konjunkturinstitutet bedömde den 1 april 2020 att förutsättningarna för att aktivera det systemet var uppfyllda. Vid den tidpunkten var det dock redan aviserat av regeringen att det öppna och permanenta systemet skulle införas, och någon aktivering av systemet skedde inte. Pandemins kraftigt negativa följd-effekter på ekonomin, tillsammans med de förstärkningar som gjordes av stödet, medförde att det nya systemet kom att nyttjas i en omfattning som inte hade förutsetts när regelverket togs fram. Bedöm-

ningen vid stödets införande var att omkring 320 ansökningar om stöd skulle inkomma under 2020. I stället inkom drygt 90 000 ansökningar om stöd till Tillväxtverket och omkring 580 000 anställda omfattades av stödet någon gång under det året. Tillväxtverket hade vid stödets införande inte strukturer, personal eller tekniska förutsättningar på plats för att administrera stödet i den omfattning som det kom att tillämpas. Regelverket är heller inte anpassat för det stora antalet ansökningar. De täta avstämningarna, som enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ska ske var tredje månad, förlängde handläggningstiderna och innebar att många företag fick vänta på att få stödet förlängt. Definitionen av jämförelsemånad skapade också svårigheter eftersom den utgår från tidpunkten för Tillväxtverkets beslut om godkännande. När handläggningstiderna blev längre från sommaren 2020 blev det oförutsägbart för arbetsgivarna vilken månad som var jämförelsemånad. De långa handläggningstiderna medförde också att prövningsprocessen tillämpades på ett sätt som inte var avsett av lagstiftaren, nämligen att godkännande av stöd skedde i samma beslut som beviljande av preliminärt stöd i stället för den tvåstegsprocess som ursprungligen var tänkt.

Trots den problematik som nämns ovan har också erfarenheterna från pandemin visat att det har varit möjligt att nyttja det öppna och permanenta systemet när ett omfattande behov av korttidsarbete uppstår i samhället. Stödet har haft en stor betydelse för den svenska ekonomin och arbetsmarknaden och var en av de stödåtgärder som nyttjades i störst omfattning av näringslivet. För många arbetsgivare var stödet helt avgörande för att kunna klara den ekonomiska kris som uppstod under pandemin. Många av de tillämpningsproblem som aktualiserades berodde på att regelverket inte hade tillämpats tidigare och på att stödet på kort tid söktes av ett stort antal arbetsgivare. Tillväxtverket fick endast tre veckor att förbereda verksamheten på hanteringen av stödet. Stödets förutsättningar ändrades vid flera tillfällen, bl.a. på grund av osäkerheten kring pandemins förlopp. Detta ledde i sin tur till långa handläggningstider. Att stödet under pandemin omfattade ett stort antal arbetsgivare visar att systemet är möjligt att nyttja för stora volymer, även om så inte var avsikten vid stödets införande.

Övervägande skäl talar för att det öppna och permanenta systemet var lämpligast att nyttja under pandemin

Under pandemin rådde en stor osäkerhet kring hur ekonomin skulle påverkas och hur länge pandemin skulle pågå, vilket bl.a. återspeglas i de prognoser över arbetslöshetens utveckling som gjordes under 2020 (SOU 2022:30 s. 161). Kommitténs utvärdering av stödet under pandemin visar att ekonomin främst var drabbad under inledningen av pandemin och att nyttjandet av stödet minskade tydligt under återhämtningsfasen hösten 2020 (SOU 2022:30 s. 58–63). Redan under sommaren 2020 hade återhämtningen påbörjats och i flera branscher, bl.a. tillverkningsindustrin, var produktionen tillbaka på en förpandemisk nivå under det tredje kvartalet. Hade regeringen valt att aktivera stödet enligt 5 § i april 2020 hade stödet utgått under 12 månader till alla företag som införde korttidsarbete, trots att de inte längre var lika drabbade av pandemin. Eftersom det pandemiska läget var fortsatt allvarligt under våren 2021 går det heller inte att utesluta att stödet hade förlängts med ytterligare 12 månader, vilket hade inneburit en sammantagen stödperiod om 24 månader. Det hade tydligt ökat de negativa effekterna av systemet och sannolikt inneburit en mycket högre kostnad för staten, i synnerhet om stödnivån också tillfälligt hade förstärkts. Vid valet mellan att statliga medel lämnas till alla arbetsgivare som inför korttidsarbete eller begränsas till arbetsgivare med ett påvisat behov av stöd framstår det sistnämnda som ett mer ändamålsenligt nyttjande av statliga resurser. Kommittén anser att det öppna och permanenta systemet, trots de brister med stödets utformning som kommittén beskrivit ovan och den stora omfattning det kom att tillämpas i, varit det lämpligaste systemet att nyttja under pandemin. Stödets förstärkningar innebar dock en ökad risk för negativa effekter, vilket kommittén framfört i delbetänkandet (SOU 2022:30) och återkommer till i avsnitt 5.4.

5.2 Det bör finnas endast ett system för korttidsarbete

Bedömning: Det bör finnas endast ett system för korttidsarbete. Systemet bör utgå från det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete.

Skälen för kommitténs bedömning

Det finns fördelar och nackdelar med båda systemen för korttidsarbete

Kommittén kan konstatera att det finns fördelar och nackdelar med båda systemen för korttidsarbete. Eftersom systemet som kan aktiveras av regeringen aldrig har tillämpats går det inte att utvärdera hur det fungerar i praktiken. Kommittén kan emellertid konstatera att stöd lämnas till alla arbetsgivare som inför korttidsarbete utan någon individuell behovsprövning av arbetsgivarna. Att systemet endast kan aktiveras vid en synnerligen djup lågkonjunktur minskar riskerna för bl.a. undanträngningseffekter, eftersom stöd endast lämnas när stora delar av ekonomin och arbetsmarknaden är drabbad och efterfrågan på arbetskraft är låg. Systemet kräver en lägre grad av administration för såväl arbetsgivare som Skatteverket, vilket bl.a. innebär att stödet kan betalas ut snabbare. Att stödet snabbt kan nå ut till arbetsgivare är särskilt viktigt eftersom stödet lämnas under en ekonomisk kris. Systemet möjliggör också för fler arbetstagare att omfattas av korttidsarbete, eftersom det saknas motsvarande krav, som i det öppna och permanenta systemet, att minska kostnaderna för arbetskraft. Stödperioden är längre och systemet innefattar endast en avstämning, vilket medför en större flexibilitet i systemet. Det ökar även möjligheterna att växla upp och ned i produktionen utan att nya avtal om arbetstidsminskning behöver tecknas. Ett flexibelt stöd har en stor betydelse när det råder en ekonomisk kris i samhället och det finns ett stort behov av stöd. Ett allt för flexibelt system ökar samtidigt riskerna för negativa effekter. Att stödet lämnas utan behovsprövning innebär att det blir kostsamt i längden. Eftersom en lågkonjunktur inte drabbar alla företag finns det även en större risk att stöd söks av företag utan något egentligt behov av det, och som ändå kunnat undvika uppsägningar (s.k. dödviktseffekter). De nega-

tiva effekterna, inbegripet risken för överutnyttjande, bör dock motverkas av att en del av kostnaderna för korttidsarbete fördelas mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Det öppna och permanenta systemet innehåller en prövning av arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar. Det medför en ökad administration och arbetsgivarna får ta en större ekonomisk risk vid införande av korttidsarbete eftersom det, fram till Skatteverkets beslut, är ovisst om arbetsgivaren kan beviljas stöd. Behovsprövningen medför också utmaningar vid stora stödvolymerna. Under pandemin var orsaken till behovet av stöd relativt tydligt. I en framtida kris, som kan ha sitt ursprung i strukturella problem, är det inte säkert att behovet är lika tydligt, vilket kan medföra en mer komplicerad bedömning för Skatteverket. Behovsprövningen i det öppna och permanenta systemet ger dock goda möjligheter att motverka att systemet överutnyttjas och kostnaderna för systemet blir sannolikt lägre och mer förutsägbara. Att stöd lämnas efter en prövning innebär även att det blir mer träffsäkert. Om balansen upprätthålls mellan att stöd endast lämnas till företag med tillfälliga ekonomiska problem och som bedöms vara produktiva på sikt, kan stödet resurseffektivt stötta de företag som bidrar positivt till ekonomin och arbetsmarknaden i Sverige. Att systemet är öppet och permanent är också en viktig förutsättning för Sveriges konkurrenskraft, eftersom merparten av viktiga konkurrentländer till Sverige har ett motsvarande system. Om Sveriges stöd skulle vara mindre förmånligt skulle det innebära en sämre konkurrenskraft och riskera att företag, i synnerhet inom tillverkningsindustrin, väljer att förlägga verksamheten i andra länder med ett mer fördelaktigt system. Stödperioderna i det öppna och permanenta systemet är kortare än i stödet som aktiveras av regeringen, vilket bidrar till en lägre risk för negativa effekter av systemet. Ett stöd som vid en kris lämnas utan en behovsprövning under en längre tid riskerar att bli kostsamt. Eftersom det råder stor osäkerhet kring förloppet vid en ekonomisk kris och hur varaktig den kan komma att bli, kan det, inte minst av kostnadsskäl, vara motiverat att begränsa stödperioden. Studier visar vidare att det framför allt är i den initiala nedgångsfasen i en ekonomisk kris som de positiva effekterna av ett system för korttidsarbete är som störst (SOU 2022:30 s. 196).

Det bör finnas ett öppet och permanent system för korttidsarbete

Kommittén har att överväga om det fortfarande bör finnas två system för korttidsarbete. Kommitténs utgångspunkt, vid den bedömningen, är att det är viktigt att ett öppet och permanent system för korttidsarbete bibehålls. Det öppna och permanenta systemet har störst likheter med de system som finns i många andra länder. Det är utformat med utgångspunkt från det tyska systemet där det har använts sedan tidigt 1900-tal och har haft stor betydelse under både företagsspecifika och mer omfattande ekonomiska kriser. Att Sverige har ett öppet och permanent system för korttidsarbete ökar konkurrenskraften, vilket kan vara avgörande för om investeringar förläggs eller bevaras i Sverige (prop. 2019/20:132 s. 47–48). Det möjliggör för långsiktigt livskraftiga företag att få stöd under såväl en tillfällig företagspecifik kris som i en mer omfattande kris som drabbar större delar av ekonomin. Frågan är emellertid om det också finns skäl att behålla stödet som kan aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Kommittén anser att övervägande skäl talar för att det systemet bör slopas. Stödet som kan aktiveras av regeringen har inte tillämpats sedan det infördes 2014. Under pandemin valde regeringen att tidigarelägga införandet av det öppna och permanenta systemet och det befintliga stödet aktiverades aldrig. Systemet som aktiveras av regeringen är mindre träffsäkert eftersom stödet lämnas till alla arbetsgivare som inför korttidsarbete, utan att det krävs ett påvisat behov av stöd. De flesta företag drabbas i regel inte under en lågkonjunktur, vilket innebär att stödet riskerar att ge upphov till ökade dödviktskostnader. Kommittén anser således att det framöver endast bör finnas ett system som är öppet och permanent och lämnas efter en behovsprövning. Att endast ha ett system för korttidsarbete blir mer lättförståeligt, vilket underlättar administrationen av stödet. Det blir också mer överskådligt och förutsägbart när och hur korttidsarbete kan införas. Ett förutsägbart regelverk är betydelsefullt för såväl arbetsgivare som arbetstagare samt de arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som hanterar det praktiska arbetet med överenskommelser mellan de olika parterna. Eftersom Sverige är en liten och öppen ekonomi är ett förutsägbart system också viktigt för många av de företag, i synnerhet inom industrin, som verkar på en internationell marknad. Att stödet behovsprövas minskar också riskerna för ett överutnyttjande och andra negativa effekter. Vidare bedöms

den offentligfinansiella kostnaden minska. Det öppna och permanenta systemet medför dock en ökad administration och längre handläggningstider. Det kan också finnas utmaningar med att vid en behovsprövning avgöra om ett företag står inför tillfälliga eller mer permanenta problem, något som Konjunkturinstitutet också har framfört. Om stöd lämnas till företag med strukturella problem riskerar det att fördröja en nödvändig strukturomvandling.¹ Erfarenheterna från pandemin visar dock att det öppna och permanenta systemet var möjligt att nyttja även vid ett stort behov av stöd i samhället. Stödet var, trots de tillämpningsproblem som uppstod, en avgörande faktor för återhämtningen i svensk ekonomi (SOU 2022:30 s. 58 och 184–188). Kommittén bedömer därtill att det finns goda möjligheter att anpassa det öppna och permanenta systemet för att bl.a. effektivisera administrationen vid höga volymer av stöd samt förbättra kontrollmöjligheterna. Sammantaget anser kommittén således att det endast bör finnas ett system för korttidsarbete. Det systemet bör ha sin utgångspunkt i det öppna och permanenta systemet och det stöd som kan aktiveras av regeringen bör slopas.

5.3 Systemet för korttidsarbete bör kunna förstärkas under en synnerligen djup lågkonjunktur

Bedömning: Regeringen bör ha möjlighet att förstärka systemet för korttidsarbete under en synnerligen djup lågkonjunktur. Förstärkningarna bör avse en tillfällig ökning av statens kostnadsandel, en fjärde nivå av arbetstidsminskning, förändringar i stödperiodens längd och en tillfälligt slopad karenstid.

Skälen för kommitténs bedömning

Det måste vara förutsägbart i vilka situationer och under vilka förutsättningar stöd kan lämnas

Kommittén har i utvärderingen av stödets betydelse under pandemin konstaterat att tillämpningen av stödregleringen i flera avseenden varit oförutsägbart (SOU 2022:30 s. 86 och s. 118–119). Under både

¹ Konjunkturinstitutets remissvar *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (Fi2018/02864/S1).

2020 och 2021 rådde stor osäkerhet kring såväl smittspridningen som vilka restriktioner som skulle råda och därmed också vilka behov av stödåtgärder som fanns för att lindra konsekvenserna. Detta präglade tydligt hur systemet för korttidsarbete kom att användas under pandemin. Avisering och beslut om förlängning av det förstärkta systemet kom vid flera tillfällen i ett sent skede och gällde ofta retroaktivt. Arbetsgivare och Tillväxtverket fick kort tid för att anpassa sig till nya förutsättningar och under 2021 fick arbetsgivarna också i stor utsträckning ta en betydande ekonomisk risk eftersom stödet för flera av stödperioderna fick sökas flera månader i efterhand. Att handläggningstiderna förlängdes innebar också en osäkerhet för arbetsgivarna eftersom det i många fall kunde dröja innan arbetsgivaren fick veta om stöd kunde erhållas för korttidsarbete.

Kommittén kan konstatera att ett ändamålsenligt system för korttidsarbete måste vara förutsägbart och det måste vara tydligt för alla parter under vilka förutsättningar som stöd kan beviljas. Att förutsättningarna är tydliga är också av stor betydelse när det gäller att bedöma hur systemet står sig internationellt, särskilt för de företag som verkar på en konkurrensutsatt marknad. En viktig aspekt vid utformningen av systemet är, inte minst för att göra det förutsägbart, att det anpassas för att kunna nyttjas i olika typer av kriser, utan att större justeringar behöver göras av regelverket. Att utforma ett system som i grunden är anpassat för alla upptänkliga kriser är dock behäftat med stora utmaningar. Som historien visat kommer det att uppstå olika typer av kriser i framtiden. Det kan vara en mindre kris som drabbar enskilda företag eller branscher, eller en mer omfattande kris som drabbar större delar av ekonomin. En företagsspecifik kris kan t.ex. uppstå genom en brand i en fabrik som gör att produktionen måste pausas medan fabriken återställs (exempelvis branden i en brödfabrik i Älvsbyn den 23 augusti 2020). En större ekonomisk kris kan uppstå på grund av strukturella obalanser och främst drabba en begränsad bransch eller sektor, i synnerhet tillverkningsindustrin (exempelvis finanskrisen 2008–2009). En mer omfattande kris kan även uppstå vid en oförutsedd exceptionell händelse, såsom pandemin, och drabba stora delar av ekonomin. Det är mer eller mindre omöjligt att förutse hur nästa kris kommer att se ut och när den kommer att infalla.

Regeringen bör kunna förstärka systemet för korttidsarbete i vissa situationer

För att öka flexibiliteten i systemet för korttidsarbete anser kommittén att systemet behöver kunna förstärkas när det uppstår ett stort behov av stimulanser i samhället för att stärka ekonomin och arbetsmarknaden. Kommittén anser att regeringen ska ha möjlighet att genomföra förutbestämda förstärkningar av systemet vid en synnerligen djup lågkonjunktur (se avsnitt 10.1). Även om erfarenheterna från pandemin visat att lagändringar kan ske genom en skyndsam hantering hos såväl regeringen som riksdagen är det rimligt att utgå från att normala beredningsrutiner ska gälla vid nästa kris. Om förstärkningar ska hanteras genom beslut av riksdagen finns det också en risk för dröjsmål eftersom bred enighet behöver uppnås kring de förstärkningar som ska genomföras. Vissa förutbestämda förstärkningar bör därför finnas i det nya systemet. Genom förutbestämda förstärkningar, som kan aktiveras av regeringen vid särskilda situationer, blir det också mer tydligt och förutsägbart för arbetsgivarna under vilka förutsättningar systemet för korttidsarbete fungerar under en allvarlig ekonomisk kris, även om en viss osäkerhet kommer att kvarstå kring exakt när dessa förstärkningar kommer att införas. Förutbestämda förstärkningar ökar även systemets konkurrenskraft i förhållande till andra länders system då många länder har förstärkt sina system vid tidigare kriser, t.ex. finanskrisen (2008–2009) och pandemin (2020–2021). Under en synnerligen djup lågkonjunktur kan sådana förstärkningar bidra till att minska persistenseffekter på arbetsmarknaden, dvs. att arbetslösheten permanentas på en högre nivå. Att förstärkningarna är förutbestämda är viktigt för att ge Skatteverket goda förutsättningar att förbereda sina it-system, vilket minskar riskerna för att handläggningstiderna förlängs på grund av behov av systemutveckling. Det är också en förutsättning för att arbetsmarknadens parter ska kunna förbereda de avtal som kan behöva ingås vid ett sådant tillfälle.

Regeringen bör ges möjlighet att tillfälligt öka statens kostnadsandel, införa en fjärde stödnivå och genomföra förändringar i stödperiodens längd och karenstiden

Kommittén har övervägt vilka förstärkningar av systemet som bör vara inom regeringens befogenhet att besluta om. Kommitténs genomgång av system för korttidsarbete i andra länder visar att de förstärkningar som gjordes av systemen under pandemin framför allt avsåg en utökad tillgänglighet till systemen (t.ex. genom att kraven för att delta i korttidsarbete sänktes eller att pandemin kunde åberopas som skäl för nyttjande), statens kostnadsandel ökades och fler kategorier av arbetsgivare eller arbetstagare kunde omfattas av systemen (SOU 2022:30 s. 206–207). I det tyska systemet för korttidsarbete fanns det sedan tidigare ett bemyndigande för tyska arbets- och socialministeriet att förlänga stödperioden för Kurzarbeitergeld till 24 månader i händelse av exceptionella omständigheter på hela arbetsmarknaden. Under pandemins första fas gjordes en lagändring varigenom även Tysklands förbundsregering (Bundesregierung) bemyndigades att förlänga stödperioden, minska kravet på arbetstidminskning och öka ersättningen för socialförsäkringsavgifter till arbetsgivarna för icke arbetad tid. Detta bemyndigande förlängdes vid flera tillfällen. Genom en lagändring ökades också ersättningen till arbetstagarna för deltagande i korttidsarbete (SOU 2022:30 s. 216–217). Det är dock viktigt att förstärkningar av det nya systemet inte enbart utformas utifrån den krissituation som uppstod under pandemin. Pandemin var en exceptionell händelse som i stor utsträckning skiljer sig från en ”vanlig” lågkonjunktur, vilket innebär att konsekvenserna av krisen var mer oförutsägbara. Under pandemin infördes de största stödinsatserna för företag och individer i modern tid. Detta exceptionella stödbehov kan inte vara en ensam utgångspunkt vid utformningen av det nya systemet för korttidsarbete. Det ska även framhållas att systemet inte bör, eller kan, ha som syfte att vara den huvudsakliga stödåtgärden i alla typer av kriser. Stödets syfte är heller inte att stötta samtliga anställningar på arbetsmarknaden (se avsnitt 5.6).

Kommittén anser att de befogenheter som regeringen ges behöver vara väl avvägda och inte innefatta allt för stora möjligheter att avsevärt öka kostnaderna av systemet. De skillnader som finns i stödet som kan aktiveras av regeringen i jämförelse med det öppna och

permanent systemet är, förutom behovsprövningen, framför allt stödperiodens längd som kan vara upp till 24 kalendermånader (12 kalendermånader + 12 kalendermånader) och att det inte finns någon karenstid för arbetsgivarna att nyttja systemet under tiden som föreskrifterna gäller. Kommittén anser att bestämmelser om stödperiodens längd och karenstiden även fortsättningsvis bör vara inom regeringens befogenhet (se avsnitt 10.3). Stödperiodens längd och karenstiden var också sådana delar av regelverket som ändrades under pandemin. Kommittén anser vidare att regeringen bör kunna besluta om att tillfälligt öka statens kostnadsandel och införa en fjärde nivå av arbetstids- och löneminskning (se avsnitt 10.2). Sådana ändringar gjordes också under pandemin, då en arbetstidsminskning om 80 procent infördes och staten svarade för 75 procent av kostnaderna för icke arbetad tid. Kommittén anser dock att statens kostnadsandel bör vara betydligt lägre än vad som då var fallet. Som framförts i kommitténs utvärdering av stödet ökade förstärkningen av stödet de negativa riskerna av systemet (se SOU 2022:30 s. 189–202), vilket kommittén också återkommer till i avsnitt 5.4. Kommittén föreslår därför att regeringen bör kunna besluta att statens kostnadsandel ska kunna öka från en tredjedel till hälften av kostnaderna.

Kommittén bedömer att de förstärkningar som regeringen kommer att kunna besluta om är anpassade för olika typer av kriser som kan uppstå i samhället. Som kommittén tidigare har konstaterat är det dock inte möjligt att förutsäga hur nästa kris kommer att påverka samhället och ekonomin. Den behovsprövning som Skatteverket ska företa kan därför vara problematisk, vilket även erfarenheterna från pandemin visar. När tillfälliga lagen (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall (härefter tillfälliga lagen) trädde i kraft, under inledningen av 2021, slopades kravet på att de ekonomiska svårigheterna inte ska ha kunnat förutses eller undvikas. Regeringen bedömde att kravet kunde leda till tillämpningssvårigheter vid bedömningen, eftersom pandemin då hade pågått under en längre tid. På motsvarande sätt kan det i framtiden uppstå kriser då det finns anledning att göra andra förändringar av stödet, än de som kommittén föreslår bör omfattas av regeringens befogenhet, t.ex. undantagande av vissa kriterier i behovsprövningen. Eftersom detta innebär att såväl kostnaderna som de negativa effekterna av systemet kan öka anser kommittén att sådana eventuella justeringar bör ske genom beslut av riksdagen.

5.4 Kostnaderna bör delas för att minska de negativa effekterna av systemet

Bedömning: Kostnaderna för stödet ska även fortsättningsvis delas mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten för att minska riskerna för att stödet överutnyttjas. Systemet bör innehålla samma kostnadsdelning som i det nuvarande systemet. Staten bör således svara för en tredjedel av kostnaderna för stödet. Vid en synnerligen djup lågkonjunktur bör stödet kunna förstärkas på så sätt att staten tillfälligt svarar för 50 procent av kostnaderna.

Skälen för kommitténs bedömning

Ett system för korttidsarbete kan medföra negativa effekter för samhällsekonomin

Stöd vid korttidsarbete kan få oönskade samhällsekonomiska effekter (se SOU 2022:30 s. 183–184 för en mer utförlig beskrivning av dessa). En risk med stödet är att det kan leda till att en nödvändig strukturomvandling hämmas genom att stöd lämnas till företag med problem av strukturell karaktär, snarare än tillfälliga. Stödet kan också ge upphov till s.k. undanträngningseffekter. De uppstår om arbetskraft stannar kvar i företag med låg produktivitet på bekostnad av att företag med högre produktivitet och tillväxtpotential får svårare att rekrytera den arbetskraft som efterfrågas. Expansion i dessa företag riskerar då att hämmas. Detta påverkar även produktivitetstillväxten på sikt som hålls tillbaka. Stödet kan också medföra dödviktseffekter genom att arbetsgivare får stöd för anställda som ändå hade kunna undvika uppsägningar, vilket innebär att skattemedel inte används effektivt (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.2).

Det finns även en risk att stödet gynnar personer som redan har en stark förankring på arbetsmarknaden (insiders) eftersom stödet främst används för tillsvidareanställda. Det riskerar att leda till ökad arbetslöshet bland grupper som sedan tidigare har en svagare anknytning till arbetsmarknaden (outsiders). Även lönebildningen riskerar att påverkas genom att anställda som omfattats av stödet ställer kompensatoriska krav utifrån en bättre ställning än de som står utanför.

Det kan i sin tur bidra till en högre jämviktsarbetslöshet genom att trycket på löneökningar från insiders ökar (SOU 2022:30 s.184).

Stödets utformning kan minska de negativa effekterna

Det är viktigt att stödets utformning är väl avvägd för att både uppfylla dess syften och minska de negativa effekterna som stödet medför. En viktig del i utformningen av systemet är att arbetsgivare och arbetstagare inte ska ges incitament att nyttja stödet om det inte är att betrakta som nödvändigt. För arbetsgivare innebär det att kostnaden för att ha anställda i korttidsarbete ska vägas mot kostnaden som både uppsägningar och nyrekryteringar medför. Om störningen är tillfällig och den anställde är verksamhetskritisk bedömer arbetsgivaren sannolikt att det är motiverat att betala en kostnad för korttidsarbete i syfte att bibehålla specifik kompetens för att möjliggöra en snabb återstart efter krisen. För arbetstagaren är alternativet till att vara i korttidsarbete antingen att bli arbetslös eller att söka sig vidare till ett annat arbete. Under en lågkonjunktur, då efterfrågan på arbetskraft är låg, är korttidsarbete sannolikt att föredra för arbetstagaren eftersom lönen är högre än arbetslöshetsersättningen och chanserna till att hitta en ny anställning är låga. Om arbetstagaren däremot skulle bedöma att det fanns goda chanser att hitta ett nytt arbete skulle det sannolikt vara att föredra framför att vara i korttidsarbete, eftersom lönen i ett nytt arbete förmodligen skulle vara högre. Det ska dock vägas mot att anställda i korttidsarbete kan konsumera mer fritid till en lägre kostnad.

Det nuvarande systemet för korttidsarbete innebär att arbetsgivarens totala kostnader för arbetskraft minskar, samtidigt som arbetskraftskostnaden per arbetad timme stiger. En kostnadsdelning sker nämligen vid korttidsarbete som innebär att arbetsgivarens kostnader för anställdas icke arbetade tid kvarstår till viss del. För arbetsgivaren är kostnaden att införa en arbetstidsminskning om 20 procent relativt liten jämfört med den ordinarie kostnaden per arbetad timme (se Tabell 5.1). Kostnaden stiger dock för en högre grad av arbetstidsminskning. Under pandemin tog staten en större del av kostnaden, vilket medförde att det blev förmånligare för arbetsgivare att nyttja stödet, särskilt vid högre nivåer på arbetstidsminskningen.

Tabell 5.1 Arbetskraftskostnad för arbetsgivare

Kostnad vid månadslön om 32 000 kronor

| Arbetstidsminskning | Ordinarie system | | Under pandemin | |
|---------------------|------------------|---------------------------|----------------|---------------------------|
| | Månadskostnad | Kostnad per arbetad timme | Månadskostnad | Kostnad per arbetad timme |
| Utan stöd | 42 054 kronor | 263 kronor | 42 054 kronor | 263 kronor |
| 20 procent | 34 256 kronor | 268 kronor | 34 062 kronor | 266 kronor |
| 40 procent | 29 822 kronor | 311 kronor | 26 910 kronor | 280 kronor |
| 60 procent | 25 388 kronor | 397 kronor | 19 969 kronor | 312 kronor |
| 80 procent | - | - | 11 766 kronor | 368 kronor |

Anm.: Kostnad per arbetad timme är beräknad utifrån att ordinarie arbetstid är 160 timmar i månaden. Arbetsgivaravgifter är inkluderade i arbetskraftskostnaden.

Källa: Egna beräkningar.

På samma sätt innebär stödet en kostnad för arbetstagaren i form av en lägre månadslön samtidigt som lönen per arbetad timme stiger (se Tabell 5.2). För arbetstagaren är tröskeln för att vara i korttidsarbete något högre då månadslönen sjunker och timlönen inte stiger i någon större omfattning vid en arbetstidsminskning om 20 procent. För högre nivåer på arbetstidsminskningen blir timlönersättningen betydligt högre, samtidigt som månadslönen sjunker. Det innebär att arbetstagaren får en högre ersättning för fritid.

Tabell 5.2 Lön för arbetstagare

Lön vid ordinarie månadslön om 32 000 kronor

| Arbetstidsminskning | Ordinarie system | | Under pandemin | |
|---------------------|------------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| | Månadslön | Lön per arbetad timme | Månadslön | Lön per arbetad timme |
| Utan stöd | 32 000 kronor | 200 kronor | 32 000 kronor | 200 kronor |
| 20 procent | 28 160 kronor | 220 kronor | 30 720 kronor | 240 kronor |
| 40 procent | 26 880 kronor | 280 kronor | 30 080 kronor | 313 kronor |
| 60 procent | 25 600 kronor | 400 kronor | 29 600 kronor | 463 kronor |
| 80 procent | | | 28 160 kronor | 880 kronor |

Anm.: Lön per arbetad timme är beräknad utifrån att ordinarie arbetstid är 160 timmar i månaden.

Källa: Egna beräkningar.

Kostnadsdelningen mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten är utformad i syfte att tillgodose att stödet inte nyttjas i större omfattning än behövt. Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska uppleva en fördel med att behålla arbetskraften under en tillfällig ekonomisk nedgång för att snabbt kunna återstarta verksamheten efter krisen. Eftersom kostnaderna per arbetad timme ökar blir korttidsarbete en form av investering för företagen. Då arbetskraftskostnaden per arbetad timme stiger är det dock inte sannolikt att arbetsgivaren använder stödet som en försäkring och därför medvetet agerar oförsiktigt. För arbetstagare är motivet en möjlighet att hålla inkomsten uppe jämfört med arbetslöshetsersättningen och att behålla kopplingen till arbetsmarknaden, särskilt i tider då efterfrågan på arbetskraft är låg. Den kostnadsdelning som systemet har i dag har endast tillämpats under en kortare tid, eftersom stödet var kraftigt förstärkt under pandemin, och det är därför för tidigt för att utvärdera den. Kommittén bedömer dock att kostnadsdelningen framstår som välavvägd och är utformad på ett sätt som minskar incitamenten för ett överutnyttjande och de negativa effekter som korttidsarbete kan ge upphov till. Kommittén anser därför att samma kostnadsdelning fortsatt bör gälla (se avsnitt 6.10).

Stödet var för generöst under pandemin

Under pandemin nyttjades stödet i stora volymer, i synnerhet under pandemins första fas. Även när det ekonomiska läget successivt förbättrades under andra halvåret av 2020 och inledningen av 2021 var ett stort antal anställda i korttidsarbete. Då var smittspridningen visserligen fortsatt hög periodvis, men även efterfrågan på arbetskraft var på en hög nivå och företag rapporterade om tilltagande brist på arbetskraft. Om fler anställda i korttidsarbete hade sökt sig vidare till annat arbete i stället för att vara kvar i korttidsarbete hade det kunnat innebära en ökad produktion och möjlig tillväxt bland företag. Att anställda valde att stanna kvar i korttidsarbete trots att lönen var reducerad och det rapporterades om hög efterfrågan på arbetskraft kan bero på flera orsaker, varav en sannolikt är att stödet var för generöst för arbetstagarna. Det är troligt att flera anställda hade sökt ett nytt arbete om kostnaden för korttidsarbete, dvs. löne-minskningen, varit högre. Anställda som hade en arbetstidsminsk-

ning om 80 procent hade en löneminskning på 12 procent, oavsett lönenivå. Det innebar en tydlig ökning av timlönen för den anställda i korttidsarbete. För exempelvis en anställd med en månadslön på 32 000 kronor, som minskade arbetstiden med 80 procent, var löneminskningen på 3 840 kronor. Under antagandet att arbetstagaren vanligtvis arbetade 160 timmar per månad och därmed hade en timlön på 200 kronor steg timlönen under tiden i korttidsarbete till 880 kronor. Det innebar att stödet var förhållandevis gynnsamt för arbetstagare, i synnerhet i en internationell jämförelse (SOU 2022:30 s. 235–239). Stödnivån var även hög i relation till ersättningarna i andra delar av socialförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen, vilket innebar en risk att anställda stannade kvar i mindre produktiva företag. Denna risk har även Konjunkturinstitutet framfört i flera remiss-svar.²

Många företag nyttjade stödet under en längre tid, i synnerhet företag med få anställda. Att företag valde att nyttja stödet trots att de ekonomiska utsikterna tydligt förbättrades efter sommaren 2020 kan innebära att de saknade incitament för omställning. Eftersom stödperioden tillfälligt förlängdes kunde stödet nyttjas under en längre tid än vad som var syftet i stödets ordinarie utformning. Att staten svarade för en större kostnadsandel under 19 månader innebar tydligt minskade kostnader för arbetsgivare jämfört med stödets ordinarie utformning. För exempelvis en anställd med en månadslön om 32 000 kronor som minskade arbetstiden med 60 procent, var arbetskraftskostnaden 19 969 kronor i det förstärka stödet. Det kan jämföras med 25 388 kronor i det ordinarie systemet och 42 054 kronor om arbetstagaren hade arbetat som vanligt (se Tabell 5.1). Att stödet var förstärkt har ökat de offentligfinansiella kostnaderna för stödet, vilket särskilt blir ett problem om stödet nyttjas av lågproduktiva företag med strukturella problem. Det är svårt att bedöma hur många företag det rör sig om. Kommittén bedömer dock att det är rimligt att utgå från att risken för fusk och missbruk har ökat med stödets storlek, vilket även Konjunkturinstitutet framfört.³

² Se exempelvis Konjunkturinstitutets remissvar *Stöd vid korttidsarbete i vissa fall* (Fi 2020/04742).

³ Konjunkturinstitutets remissvar *En tillfällig förstärkning av stödet vid korttidsarbete* (Fi 2020/01877/S1).

Statens kostnadsansvar bör kunna öka under en ekonomisk kris, men vara lägre än under pandemin

Kostnadsdelningen är utformad i syfte att underlätta för företag i kris genom att minska kostnaden för arbetskraft. Det är dock viktigt att stödet inte är för förmånligt då det riskerar att leda till att det överutnyttjas. Ett överutnyttjande kan uppstå om arbetstagare saknar incitament att motsäga sig stöd eftersom det upplevs som mer förmånligt att vara i korttidsarbete, eller om arbetsgivare inte upplever att det är värt en anpassning eller omställning av verksamheten då kostnaden för korttidsarbete är låg. Under allvarliga kriser kan det dock vara motiverat att justera kostnadsdelningen så att staten tillfälligt svarar för en större andel. Detta för att undvika allvarliga konsekvenser för samhället och ekonomin genom att företag försätts i konkurs och arbetslösheten kraftigt stiger. Statens kostnadsandel ökade tydligt under pandemin, vilket skedde även i flera andra länder under såväl pandemin som finanskrisen. Som kommittén tidigare har konstaterat bidrog stödet till att bevara arbetstillfällena under pandemin, delvis på grund av att statens kostnadsandel ökade. Kommittén har även konstaterat att stödet var för generöst, vilket ledde till ett högt nyttjande och stora kostnader för det allmänna. En slutsats som även Tillväxtanalys delar i rapporten *Korttidsstödet effekter på sysselsättningen under pandemiåret 2020* (PM 2022:12). I den tillfälliga förstärkningen som kan införas under en allvarlig ekonomisk kris föreslås därför att statens kostnadsandel ska vara 50 procent (se avsnitt 10.2). Den nivån bedöms vara väl avvägd med avseende på att den är högre än den ordinarie nivån, men betydligt lägre än den, av kommittén konstaterat för höga, nivån som infördes tillfälligt under pandemin på 75 procent.

5.5 Behovet av arbetstidsminskning bör vara det centrala för rätten till stöd

Bedömning: Förutsättningarna för stöd bör bli tydligare och bättre kopplade till stödets syfte. Behovet av arbetstidsminskning bör vara det centrala för rätten till stöd.

Skälen för kommitténs bedömning

De nuvarande förutsättningarna för stöd är inte tydligt kopplade till syftet med lagen

Av 5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att stöd ska lämnas till en enskild arbetsgivare efter godkännande av Skatteverket. Ett sådant godkännande får bara lämnas om (1) arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter, (2) de ekonomiska svårigheterna har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll, (3) de ekonomiska svårigheterna inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas, och (4) arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Såsom förutsättningarna för stöd är formulerade i den nuvarande lagen är utgångspunkten att arbetsgivaren ska ha fått en allvarlig ekonomisk svårighet. Fördelen med denna bestämmelse är att prövningen tillförsäkrar att stöd endast lämnas till arbetsgivare vars ekonomiska förhållanden har påverkats allvarligt. Kommittén anser dock att utgångspunkten i prövningen inte överensstämmer med stödets syfte. Det centrala syftet med stödet är inte att stötta arbetsgivare som har fått allvarliga ekonomiska svårigheter, även om ett behov av arbetstidsminskning kan medföra den konsekvensen. Stödet syftar snarare, enligt kommitténs mening, till att stötta arbetsgivare som har ett tillfälligt behov av arbetstidsminskning som har orsakats av ekonomiska svårigheter. Skillnaden i formuleringarna är avgörande för hur bedömningen ska göras. Målgruppen för stödet är livskraftiga företag. Rekviritet att arbetsgivaren ska ha fått allvarliga ekonomiska svårigheter medför dock att stödet snarare riskerar att stötta arbetsgivare som saknar förutsättningar att bedriva verksamheten vidare på längre sikt. Under kommitténs översyn har det framkommit att kriterierna för stöd under pandemin varit svårbedömda och att detta till stor del har berott på att det varit svårt att avgöra om arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter. Prövningen kompliceras av att en arbetsgivare kan ha ett omfattande behov av att minska arbetstiden, även innan de ekonomiska konsekvenserna blivit tydliga eller kännbara.

Kommittén anser att förutsättningarna för stöd mer tydligt behöver kopplas till syftet med stödet för att det på ett mer effektivt och förutsägbart sätt ska kunna stötta arbetsgivare när ett betydande behov av arbetstidsminskning uppstår. När förutsättningarna för stöd

är formulerade utifrån ett annat syfte blir stödets träffsäkerhet sämre och det blir oförutsägbart när stöd ska lämnas.

Förutsättningarna för stöd bör tydligare kopplas till dess syfte

Enligt kommitténs mening bör det centrala vid bedömningen av förutsättningarna för stöd vara arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning (se avsnitt 6.2). En sådan utgångspunkt stämmer överens med stödets syfte. Med ett sådant kriterium blir det tydligt att stödet syftar till att stötta arbetsgivare som har behov av arbetstidsminskning i verksamheten och att stödet ska lämnas för att bibehålla en viktig koppling mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det avgörande för prövningen bör framför allt vara vilka orsaker som ligger bakom behovet av arbetstidsminskning. Kommittén anser att en sådan ändring av förutsättningarna för stöd kommer att underlätta prövningen av rätten till stöd. Att behovet av arbetstidsminskning blir avgörande för rätten till stöd möjliggör också att stödet kan nyttjas i ett tidigare skede för att motverka att arbetsgivaren får allvarliga ekonomiska svårigheter. Kommittén föreslår att behovet av arbetstidsminskning ska vara betydande. Det tydliggör att syftet med stödet är att stötta arbetsgivare som är påverkade i en allvarlig omfattning. Behovet av arbetstidsminskning ska vidare vara tillfälligt, för att tydliggöra att stödets syfte är att stötta livskraftiga företag. Vidare ska behovet av arbetstidsminskning ha orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll. Därmed tydliggörs att stödet endast syftar till att stötta arbetsgivare när det inträffar händelser som ligger utom arbetsgivarens kontroll, dvs. omvärldshändelser eller andra exogent betingade händelser som har en anknytning till arbetsgivarens verksamhet. Slutligen krävs att behovet av arbetstidsminskning ska vara oförutsett och oundvikligt. Detta syftar till att säkerställa att stöd endast lämnas till arbetsgivare som gjort de anpassningar av verksamheten som är rimliga för att undgå ett behov av arbetstidsminskning. Kommittén anser att ändringarna av förutsättningarna för stöd framför allt innebär att syftet med stödet blir tydligare. Detta underlättar för såväl arbetsgivaren som Skatteverket. Förändringarna kan också innebära att fler arbetsgivare kvalificerar sig till stöd, eftersom stöd kan lämnas innan de ekonomiska svårigheterna fått allvarliga konsekvenser för företagens ekonomi. En individuell prövning av arbetsgivarens behov av

arbetstidsminskning måste dock fortfarande göras, en prövning som i många fall kan bli komplicerad. Kommittén anser dock att ändringarna av förutsättningarna för stöd leder till att prövningen blir mindre komplicerad än nuvarande ordning.

Kommittén anser att det inte längre bör krävas att arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Detta krav anser kommittén framför allt försvårar prövningen för Skatteverket och medför också en risk att arbetsgivaren säger upp arbetstagare för att inte riskera att förutsättningarna för stöd inte uppfylls. Eftersom stödet innebär att kostnaderna för arbetsgivaren ökar för faktiskt arbetad tid anser kommittén att incitamenten i systemet är sådana att nödvändiga åtgärder vad avser kostnader för arbetskraft kommer att genomföras även utan ett sådant uttryckligt krav (se avsnitt 6.2).

5.6 Systemet bör verka för att behålla viktiga kopplingar mellan arbetsgivare och arbetstagare

Bedömning: Syftet med systemet för korttidsarbete bör även fortsättningsvis vara att stötta arbetsgivare att behålla arbetstagare med specifik kompetens vid en tillfällig nedgång i efterfrågan. Det i sin tur möjliggör för företag att snabbt kunna återstarta verksamheten då efterfrågan tilltar. Det finns inte skäl att göra förändringar av regelverket på så sätt att fler arbetstagare ska kunna omfattas av korttidsarbete än vad som gäller enligt nuvarande regelverk. Detta ökar risken för negativa effekter av systemet.

Skälen för kommitténs bedömning

Stödet har under pandemin framför allt omfattat anställda med stark förankring till arbetsmarknaden

Kommitténs utvärdering av stödets betydelse under pandemin har visat att stödet i stor utsträckning har omfattat anställda med en stark förankring till arbetsmarknaden. Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar har i stället i större utsträckning förlorat arbetet. Sysselsättningen sjönk tydligt under första halvåret 2020, i synner-

het bland tidsbegränsat anställda som stod för drygt 60 procent av minskningen av sysselsättningen (SOU 2022:30 s. 167–171). Det är en särskilt stor minskning med avseende på att tidsbegränsat anställda utgör en relativt liten del av den totala sysselsättningen. Regelverket är sämre anpassat för företag med en hög personalomsättning och säsongberoende verksamhet, bl.a. med anledning av att det finns en jämförelsemånad som bestämmer vilka arbetstagare som ska omfattas av stöd (SOU 2022:30 s. 127–131). Denna problematik har även uppmärksammats av riksdagen som den 27 januari 2021 tillkännagav för regeringen att den skyndsamt skulle se över reglerna om korttidsarbete för att underlätta för företag inom hårt drabbade branscher att behålla sina anställda. Riksdagen framhöll särskilt situationen för företag och branscher med säsongberoende verksamheter (bet. 2020/21:FiU38 punkt 1 s. 5, rskr. 2020/21:163).

En ytterligare grupp anställda som förlorade sina anställningar under pandemin var konsulter. Branscher för vissa företagstjänster, som innefattar konsultverksamhet, hade omfattande varsel under 2020. Stödet i sig är inte begränsat till särskilda anställningsformer utan alla anställda som är verksamhetskritiska kan vara i korttidsarbete. Osäkerhet kring om konsulter kommer att omfattas av stöd kan emellertid ha ökat risken för uppsägningar av konsulter under pandemin. Vidare kräver regelverket att arbetsgivaren ska ha vidtagit åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Det kan ha medfört att företag valt att minska sina kostnader genom att avsluta kontrakt med konsulter (SOU 2022:30 s. 171).

Stödet utsträcktes under pandemin till att omfatta fler grupper av arbetstagare än vad som var avsett vid stödets införande

I samband med att det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete trädde i kraft gjordes tillfälliga förändringar av systemet som innebar att fler grupper anställda kunde omfattas av stöd. Familjemedlemmar till arbetsgivaren omfattades tillfälligt av stöd vid korttidsarbete, vilket inte är möjligt enligt det ordinarie regelverket. Det var också möjligt att få stöd för arbetstagare under uppsägningstid, den möjligheten infördes för att minska kostnaderna för arbetsgivare i händelse av uppsägningar. Vidare gjordes förändringar av jämförelsemånaden i samband med förlängningen av stödperioderna enligt den tillfälliga lagen. När den tillfälliga lagen förlängdes för att gälla juli,

augusti och september 2021 bestämdes jämförelsemånaden april 2021, i syfte att tillgodose att även anställda som hade nyanställts under krisen kunde omfattas av stödet (se avsnitten 4.1 och 4.2).

Stödet ska underlätta för företag att behålla värdefull kompetens, men inte utsträckas till att omfatta fler arbetstagare än i dag

Den situation som rådde under pandemin var på många sätt exceptionell och även om stödet nådde många, omfattades långt ifrån alla arbetstagare av korttidsarbete. Samtidigt gjordes flertal tillfälliga förändringar av regelverket som medförde att fler grupper av arbetstagare kom att omfattas av stödet, än vad som ursprungligen var tänkt. Detta väcker frågan om reglerna bör förändras för att även fortsatt tillåta en sådan utvidgning.

Kommittén kan konstatera att ett viktigt syfte med det öppna och permanenta systemet är att möjliggöra för företag att behålla personal med värdefull kompetens vid en tillfällig nedgång i efterfrågan. Det i sin tur möjliggör för företag att snabbt kunna återstarta verksamheten då efterfrågan tilltar. Genom den kostnadsdelning mellan arbetsgivare, arbetstagare och stat som finns i systemet säkerställer regelverket att arbetsgivare endast nyttjar stödet för de anställda som kommer att behövas för att verksamheten ska kunna återstarta. Regelverkets utformning ger således incitament för arbetsgivare att endast nyttja stödet för verksamhetskritisk personal. Stödet riktar sig därtill till företag som hamnat i en ekonomisk krissituation och behöver minska kostnaderna för personal. Företag i kris tenderar att minska antalet anställda med tillfälliga kontrakt för att på så sätt minska sina personalkostnader. Att sysselsättningen sjunker när det råder en omfattande ekonomisk kris i samhället är därför ett förväntat utfall och en situation som korttidsarbete kan dämpa, men inte helt motverka.

Kommittén anser att det är viktigt att regelverket även framöver syftar till att bibehålla den viktiga kopplingen mellan arbetstagare och arbetsgivare, i den utsträckning det behövs för att arbetsgivaren snabbt ska kunna återstarta verksamheten när ekonomin vänder. Kommittén anser emellertid att det inte finns skäl att göra förändringar av regelverket på så sätt att fler grupper av arbetstagare ska kunna omfattas av korttidsarbete. Arbetstagare bör fortfarande, såsom i dag, ha arbetat en viss tid hos arbetsgivaren för att kunna omfattas av stöd. Stödet

bör således inte kunna omfatta arbetstagare som är nyanställda eller endast arbetat en kortare tid (se avsnitt 6.7). Det innebär att företag med hög personalomsättning inte kommer att kunna nyttja stödet i lika hög utsträckning. Stödet vid korttidsarbete är emellertid inte anpassat för sådan verksamhet. Arbetstagare inom sådan verksamhet karaktäriseras i stor utsträckning av att de är unga och inte har samma förankring till en arbetsplats som verksamheter med lägre personalomsättning. De har i regel en högre rörlighet på arbetsmarknaden och det finns därför inte samma skäl att låta ett stöd tillförsäkra att de har kvar sin anställning hos arbetsgivaren. Arbetsuppgifterna kan ofta vara av en generell karaktär, vilket innebär att det är lättare för dessa företag att ersätta en vakans.

Kommittén anser vidare att stödet inte bör utsträckas till att omfatta anställda familjemedlemmar till arbetsgivaren (se avsnitt 9.3). I dessa situationer är kontrollmöjligheterna begränsade, eftersom det är svårt att bedöma i vilken mån en arbetstidsminskning faktiskt sker. Kontrollsvårigheterna förstärks av att familjemedlemmar kan ha incitament att arbeta mer än avtalat, eftersom det kan finnas ett större intresse av att gynna verksamheten. Detta innebär att regelverket inte kommer att kunna nyttjas i lika hög utsträckning av familjedrivna företag. Stöd kan dock fortsatt lämnas till arbetsgivare i familjedrivna företag, men däremot inte för anställda som är familjemedlemmar till arbetsgivaren.

Kommitténs förslag innebär således att regelverket även i fortsättningen ska begränsa vilka grupper av arbetstagare som kan omfattas av systemet. Kommittén vill dock framhålla att om stödet utsträcks till en vidare krets av anställda finns det en ökad risk för högre samhällsekonomiska kostnader. Stödet riskerar att hämma rörligheten på arbetsmarknaden och en naturlig strukturomvandling om det inte begränsas till att omfatta arbetstagare med specifik kompetens. Det är viktigt att beakta att korttidsarbete inte är tänkt att tillgodose alla stödbehov som uppstår i en ekonomisk kris. Det är heller inte lämpligt att så sker, med beaktande av de negativa effekter för samhälls ekonomin som korttidsarbete kan få om systemet överutnyttjas. Vid en ekonomisk kris kan staten genomföra andra åtgärder för att stötta de företag och individer som inte omfattas av systemet för korttidsarbete. Så skedde också under pandemin genom bl.a. omställningsstödet och förstärkningarna av a-kassan. Sådana åtgärder kan vara mer

ändamålsenliga och bättre lämpade för de arbetsgivare och grupper av arbetstagare som inte omfattas av systemet för korttidsarbete.

5.7 Systemet bör innefatta ett enklare och mer flexibelt regelverk som möjliggör hantering av stora volymer av ansökningar

Bedömning: Förfarandet för systemet för korttidsarbete behöver bli enklare att tillämpa för att möjliggöra hantering av stora volymer av ansökningar. Förfarandet behöver också vara tillräckligt flexibelt för att arbetsgivare ska kunna anpassa sin produktion efter rådande omständigheter. Ändringarna av systemet får samtidigt inte öka riskerna för missbruk och överutnyttjande.

Skälen för kommitténs bedömning

Det är viktigt att ett system för korttidsarbete är enkelt att tillämpa

I kommitténs utvärdering av stödets betydelse under pandemin har kommittén jämfört det svenska systemet med motsvarande system i Tyskland, Finland och Storbritannien. Kommittén har konstaterat att det svenska systemet i flera avseende skiljt sig från systemen i jämförelseländerna och varit mindre flexibelt. Som exempel kan nämnas att Sveriges system med avstämningar under en pågående stödperiod inte haft någon motsvarighet i jämförelseländernas system. De täta avstämningarna har ökat administrationen för arbetsgivarna och förlängt handläggningstiderna hos Tillväxtverket (SOU 2022 s. 245). Vid kommitténs översyn har det framhållits att regelverket har medfört att arbetsgivare upplevt att det varit svårt att anpassa verksamheten, eftersom en ändring av arbetstids- och löneminskningarnivåerna riskerat återbetalningsskyldighet av stödet.

Kommittén kan konstatera att det är viktigt att systemet för korttidsarbete är enkelt att tillämpa och tillräckligt flexibelt för att administrationen av systemet inte ska försvåra tillämpningen för arbetsgivarna. Samtidigt är det viktigt att stödet inte är för flexibelt då det kan leda till ett överutnyttjande och höga samhällsekonomiska kostnader. Det är således en viktig avvägning vid utformningen av stödet.

En avvägning behöver göras mellan tydliga förutsägbara regler och den flexibilitet som företagen behöver för att kunna anpassa produktionen efter de förhållanden som råder.

Vissa delar av förfarandet behöver ändras för att underlätta hantering av stora volymer av ansökningar

De långa handläggningstiderna under pandemin berodde i stor utsträckning på de täta avstämningarna av stödet som, enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete, ska ske var tredje månad. När antalet ansökningar ökar innebär de täta avstämningarna att Skatteverkets möjligheter att snabbt betala ut stöd minskar. Systemet innefattar därtill ett stort antal tidsfrister, vilket gör systemet komplicerat för såväl arbetsgivare som handläggande myndighet att hantera. Svårigheterna kan illustreras genom nedanstående exempel.

Exempel 5.1

Det har i mars uppstått ett behov av att införa korttidsarbete på en arbetsplats och arbetsgivaren ansöker därför om ett godkännande för stöd. Avgörande för vilka arbetstagare som kan delta i korttidsarbete är vilka som varit anställda under jämförelsemånaden. Jämförelsemånaden är tre månader före den månad Skatteverket fattade beslut om godkännande. Exemplet utgår från att Skatteverkets beslut fattades den 1 april, vilket innebär att jämförelsemånaden blir januari.

Den första stödperioden måste inledas senast 45 dagar efter godkännandet. Arbetsgivaren inför korttidsarbete den 1 april, efter beslutet om godkännande. Arbetsgivarens ansökan om preliminärt stöd måste komma in senast två kalendermånader från utgången av varje stödmånad. Arbetsgivaren ska därtill göra en anmälan om avstämning vid utgången av den tredje kalendermånaden och där efter senast var tredje månad. Anmälan om avstämning ska lämnas in till Skatteverket senast fyra veckor efter avstämningstidpunkten. Som framgår nedan innebär fristerna att avstämning av stödmånader kan ske innan en ansökan om preliminärt stöd senast ska ha kommit in.

| Om arbetsgivaren vill söka förlängning av stödperioden ska en ansökan om förlängning komma in till Skatteverket inom fyra kalendermånader från det att stödperioden inletts. | | | | |
|--|--------------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Stödmånad | Senast tid för ansökan om stöd | Avstämnings-tidpunkt | Anmälan om avstämning | Senast tid för ansökan om förlängning |
| April | Juni | | | |
| Maj | Juli | | | |
| Juni | Aug | | | |
| April-Juni | | Juni | Juli | |
| Juli | Sep | | | |
| Aug | Okt | | | |
| Sep | Nov | | | |
| Juli-Sep | | Sep | Okt | |
| Förlängd stödperiod | | | | Juli |
| Okt | Dec | | | |
| Nov | Jan år 2 | | | |
| Dec | Feb år 2 | | | |
| Okt-Dec | | Dec | Jan år 2 | |

Stödet vid korttidsarbete är ett krisstöd och det är viktigt att stödet är enkelt att administrera för arbetsgivare och handläggande myndighet. Om systemet är komplicerat och innehåller många tidsfrister finns det en risk att handläggningen fördröjs, vilket i sin tur kan leda till att även utbetalningen av stödet fördröjs. Detta minskar systemets trovärdighet och betydelse. Arbetsgivarens ekonomiska risker ökar också, eftersom det blir oklart om stöd kommer betalas för redan genomfört korttidsarbete. Förfarandet för stöd behöver därför bli enklare att hantera.

Kommittén föreslår flera förändringar av systemet för att förenkla hanteringen. För att minska administrationen och risken för missbruk anser kommittén att förskottsbetalningar inte längre ska vara möjliga (se avsnitt 7.1). Det innebär också att risken för att arbetsgivaren blir återbetalningsskyldig minskar. Att stödet beräknas efter arbetstagarens faktiska tid i korttidsarbete, minskar risken för att stöd

lämnas med ett högre belopp än vad som är behövt, vilket tillgodoser ett mer effektivt nyttjande av statliga medel. Kommittén anser att en fast tidpunkt ska införas för jämförelsemånaden, för att denna inte ska kunna variera beroende på Skatteverkets handläggningstid. Jämförelsemånaden bör som utgångspunkt vara den kalendermånad som infaller tre kalendermånader före den kalendermånad som ansökan om godkännande kommer in, men regeringen ska kunna ändra den genom föreskrift om det uppstår ett sådant behov (se avsnitt 6.7). Kommittén föreslår därtill att stödperioden ska förlängas från sex kalendermånader till nio kalendermånader, för att administrationen av systemet ska förenklas, genom att arbetsgivaren inte behöver förhålla sig till en tid för ansökan om förlängning (se avsnitt 6.4). Kommittén anser vidare att de löpande avstämningarna under stödperioden, som vållat tillämpningsproblem under pandemin, ska ersättas av en slutlig avstämning (se avsnitt 7.5). Avstämnings-tidpunkten ska sammanfalla med tidpunkten för anmälan om avstämning och tidpunkten för en anmälan om avstämning bör vara två kalendermånader efter att stödperioden avslutats, för att sammanfalla med den tidpunkt då en ansökan om stöd för sista stödmånaden ska lämnas in. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om preliminärt stöd, uppkommer dock skyldigheten att göra en avstämning vid utgången av den tremånadersperioden. Om arbetsgivaren begär att stödperioden ska fortsätta kan stöd fortfarande lämnas för resterande stödmånader i stödperioden (se avsnitt 7.5). Då gäller avstämnings-tidpunkterna fortsatt framåt igen. Kommitténs förslag tydliggör också att karenstiden ska räknas från den sista stödmånaden i stället för tidpunkten för stödperiodens utgång, eftersom dessa tidpunkter inte alltid sammanfaller (se avsnitt 6.5).

Eftersom stödet är ett krisstöd bedömer kommittén också att ytterligare skyndsamhetskrav ska finnas för Skatteverkets handläggning. I nuvarande system gäller skyndsamhetskrav för ansökningar om godkännande för stöd. Kommittén anser att Skatteverket även bör handlägga ansökningar om stöd skyndsamt (se avsnitt 7.3). Kommittén föreslår också att förfarandet ska tydliggöras. Enligt nuvarande regelverk ansöker arbetsgivaren om ett preliminärt stöd. Arbetsgivaren anmäler sedan avstämning, varpå ett slutligt stöd beräknas för det fall att avtalen justerats under stödperioden. Kommittén anser att förfarandet i stället bör utgå från att arbetsgivaren söker ett

stöd för korttidsarbete. Skatteverket betalar därefter ett preliminärt stöd. Efter att arbetsgivaren ger in en anmälan om avstämning bestämmer Skatteverket ett slutligt stöd (se avsnitt 7.6). Kommitténs förslag innebär att administrationen av systemet förenklas (se Exempel 5.2).

Exempel 5.2

a) Samma förutsättningar som i Exempel 5.1. Eftersom arbetsgivaren ansöker om godkännande för stöd i mars blir jämförelsemånaden december året innan. Arbetsgivaren inleder korttidsarbete i april och behöver endast förhålla sig till tidpunkterna för ansökan om stöd, som är två kalendermånader efter utgången av stödmånad. Avstämningen sker två kalendermånader efter att stödperioden avslutats i december, dvs. februari år 2. Detta sammanfaller med tidpunkten då ansökan om stöd för sista stödmånaden senast ska komma in.

| Stödmånad | Senast tid för ansökan om stöd | Avstämningstidpunkt |
|-----------|--------------------------------|---------------------|
| April | Juni | |
| Maj | Juli | |
| Juni | Aug | |
| Juli | Sep | |
| Aug | Okt | |
| Sep | Nov | |
| Okt | Dec | |
| Nov | Jan år 2 | |
| Dec | Feb år 2 | |
| April–Dec | | Feb år 2 |

b) Om arbetsgivaren i stället i juli ansökte om preliminärt stöd för stödmånaden maj och arbetsgivaren sedan avbryter korttidsarbete under juni, juli och augusti ska en anmälan om avstämning komma in senast tre månader efter att arbetsgivaren senast ansökt om stöd, dvs. senast i oktober. Karenstiden blir tolv kalendermånader efter den senaste stödmånaden, dvs. med utgångspunkt från stödmånad maj.

| Stödmånad | Senast tid för ansökan om stöd | Avstämningstidpunkt |
|-----------|--------------------------------|---------------------|
| April | Juni | |
| Maj | Juli | |
| April–Maj | | Okt |

| Stödmånad | Senast tid för ansökan om stöd | Avstämningstidpunkt |
|-----------|--------------------------------|---------------------|
| Juni | Inget korttidsarbete | |
| Juli | Inget korttidsarbete | |
| Aug | Inget korttidsarbete | |
| Sep | Inget korttidsarbete | |
| Okt | Inget korttidsarbete | |
| Nov | Inget korttidsarbete | |
| Dec | Inget korttidsarbete | |

c) Om arbetsgivaren i stället i juni ansökte om preliminärt stöd för stödmånaden maj och arbetsgivaren sedan avbryter korttidsarbete under juni, juli och augusti ska en anmälan om avstämning komma in i senast tre månader efter att arbetsgivaren senast ansökt om stöd, dvs. senast i september. Utgångspunkten är således att det krävs aktivitet i form av en ansökan under tre på varandra följande kalendermånader, för att en skyldighet att anmäla avstämning inte ska inträda. Karenstiden blir fortfarande tolv kalendermånader efter den senaste stödmånaden, dvs. med utgångspunkt från stödmånad maj.

| Stödmånad | Senast tid för ansökan om stöd | Avstämningstidpunkt |
|-----------|--------------------------------|---------------------|
| April | Juni | |
| Maj | Juli | |
| April–Maj | | Sep |
| Juni | Inget korttidsarbete | |
| Juli | Inget korttidsarbete | |
| Aug | Inget korttidsarbete | |
| Sep | Inget korttidsarbete | |
| Okt | Inget korttidsarbete | |
| Nov | Inget korttidsarbete | |
| Dec | Inget korttidsarbete | |

d) Samma förutsättningar som under c). Om arbetsgivaren begär att stödperioden ska fortsätta ska avstämningstidpunkterna på nytt börja gälla. Om arbetsgivaren har korttidsarbete på arbetsplatsen under september–december ska en anmälan om avstämning komma in senast vid samma tidpunkt som ansökan för stödmånaden december, dvs. i februari året därefter. Karenstiden blir tolv kalendermånader efter den senaste stödmånaden, dvs. med utgångspunkt från stödmånad december.

| Stödmånad | Senast tid för ansökan om stöd | Avstämningstidpunkt |
|-----------|--------------------------------|---------------------|
| April | Juni | |
| Maj | Juli | |
| April–Maj | | Sep, feb år 2 |
| Juni | Inget korttidsarbete | |
| Juli | Inget korttidsarbete | |
| Aug | Inget korttidsarbete | |
| Sep | Nov | |
| Okt | Dec | |
| Nov | Jan år 2 | |
| Dec | Feb år 2 | |
| Sep–Dec | | Feb år 2 |
| | | |

Kommittén anser dock att avstämningarna av stödet bör ske på liknande sätt som enligt nuvarande system för korttidsarbete, dvs. att det kontrolleras vid avstämningen om arbetsgivaren har följt de fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning. En möjlighet att avvika från avtalad nivå om arbetstids- och löneminskning ökar riskerna för att syftet med avtalen inte upprätthålls. Kommitténs förslag om en slutlig avstämning kommer dock öka möjligheterna att teckna nya avtal om det visar sig att den avtalade nivån om arbetstidsminskning justerats under stödperioden (se avsnitt 7.7).

5.8 Bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser bör förenklas

Bedömning: Bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser bör förenklas. Regelverket för ersättningen för kompetensinsatser bör nyttjas under längre tid innan en utvärdering av förutsättningarna för kompetenshöjande insatser kan genomföras och förändringar föreslås.

Skälen för kommitténs bedömning

Regelverket för ersättning för kompetensinsatser har funnits under en kort tid

Enligt direktiven till kommittén ska kommittén analysera om bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser är ändamålsenligt utformade.

Bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser infördes i lagen om stöd vid korttidsarbete den 1 januari 2021, året efter att det öppna och permanenta systemet införts. Under första halvåret 2021 nyttjade knappt fyra procent av de arbetsgivare som beviljats stöd för korttidsarbete även ersättning för kompetensinsatser. Närmare 2 400 anställda omfattades av kompetensinsatser, motsvarande knappt två procent av anställda i korttidsarbete under samma period. Omkring 63 procent av insatserna genomfördes externt, 26 procent internt och 11 procent var en kombination av intern och extern utbildning. Den genomsnittliga kostnaden per anställd var omkring 5 400 kronor. Kostnaden var högre för insatser som skedde helt eller delvis externt jämfört med interna insatser.⁴

Kommittén kan konstatera att kompetenshöjande insatser för arbetstagare som deltar i korttidsarbete är viktiga för att motverka negativa effekter av korttidsarbete, såsom t.ex. en försämring av individers humankapital. Kompetenshöjande insatser är också viktiga för att stärka den enskilda individens ställning på arbetsplatsen, men också på arbetsmarknaden i stort. Kompetensinsatser kan också bidra till att arbetsgivaren får lättare att ställa om eller återstarta verksamheten när förutsättningarna för det förbättras. Som bestämmelserna är utformade i dag utgår ersättning med 60 procent av kostnaderna för kompetensinsatserna. Ersättningen är dock begränsad till ett takbelopp som enligt det öppna och permanenta systemet är 10 000 kronor per arbetstagare under en period om sex månader, eller sammanlagt 20 000 kronor om stödperioden förlängs. Om regeringen aktiverar stödet vid en synnerligen djup lågkonjunktur är takbeloppet 20 000 kronor per arbetstagare, men kan bli totalt 40 000 kronor per arbetstagare om föreskrifterna förlängs med tolv kalendermånader. Detta innebär att ersättningen för kompetensinsatserna är begränsad till förhållandevis låga belopp per arbetstagare. Kommittén an-

⁴ Enligt preliminära uppgifter från Tillväxtverket den 4 september 2022.

ser att takbeloppets begränsning väcker frågan i vilken utsträckning systemet faktiskt bidrar till att arbetstagaren deltar i kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden. Externa insatser överstiger sannolikt takbeloppets omfattning efter några dagar. Takbeloppet ökar förvisso vid längre stödperioder, men 40 000 kronor för en stödperiod om 24 månader är fortfarande, enligt kommitténs mening, ett förhållandevis lågt belopp. Industrins parter har framfört takbeloppet bör uppgå till 100 000 kronor per arbetstagare, för att ersättningen ska kunna möjliggöra kompetensinsatser i någon verklig mening. De anser att utformningen att arbetsgivaren står för 40 procent av kostnaden säkerställer att ersättningen inte kommer att överutnyttjas. Samtidigt kan kommittén konstatera att det kan uppstå negativa konsekvenser att höja takbeloppet för kompetensinsatser. Det medför risker för stora offentligfinansiella kostnader och också dödviktskostnader eftersom det inte finns några kvalitetskrav eller utbildningstimmar kopplade till ersättningen. Det finns heller inte någon koppling till arbetstagarens arbetstidsminskning, vilket i realiteten innebär att för en arbetstagare som minskat arbetstiden med 20 procent under en kortare tid kan arbetsgivaren tillgodogöra sig kompetensinsatser för hela summan. I slutbetänkandet *Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete* (SOU 2019:10), som ligger till grund för bestämmelserna om ersättningen för kompetensinsatser, föreslogs inget takbelopp för ersättningen. Däremot var ersättningen, enligt utredningens förslag, närmare knuten till arbetstidsminskningen. I betänkandet föreslogs att ersättning skulle utgå med 60 procent av kostnaden för åtgärder som utförs under den arbetsbefriade tiden och som, beroende på arbetstidsminskningen, upptar upp till 10, 20 respektive 30 procent av den ordinarie arbetstiden. För den andel av kompetensåtgärderna som upptog mer tid var förslaget att arbetsgivaren skulle stå för hela den resterande kostnaden. Detta innebar i praktiken att arbetsgivaren fick ersättning med 60 procent av kostnaderna för kompetensersättning hänförlig till hälften av den arbetsbefriade tiden. Fördelen med förslaget i betänkandet ansågs vara att statens kostnader minskade samtidigt som risken för ett överutnyttjande minskade. Nackdelen är dock att förslaget kan ge upphov till stora offentligfinansiella kostnader eftersom det saknas ett takbelopp för insatsens kostnader. Det finns också en fortsatt risk för vissa dödviktskostnader eftersom det inte finns några kvalitetskrav eller krav på utbildningstimmar. Den risken

får dock bedömas lägre än i nuvarande system eftersom kostnaderna för arbetsgivaren också är högre.

Kommittén kan konstatera att regelverket för ersättning för kompetensinsatser funnits under en begränsad tid och det är för tidigt för att utvärdera det. Regeringen har relativt nyligen övervägt takbeloppets omfattning och regelverkets ändamålsenlighet i förhållande till ersättningens utformning. För att större förändringar av regelverket ska kunna göras, t.ex. att höja takbeloppet eller nya krav på de genomförda kompetensinsatserna, behöver det nuvarande systemet ha använts under en längre tid och också under normala konjunkturförhållanden. Eftersom det saknas tillräckligt utvärderingsunderlag kan kommittén således inte bedöma om utformningen är sådan att en förändring bör ske för ökad ändamålsenlighet.

Förfarandet kan förenklas för att förbättra arbetsgivares möjligheter att tillgodogöra sig ersättning för kompetensinsatser

Kommittén har kunnat konstatera att regelverket för kompetensinsatser i vissa avseenden kan tydliggöras. Kommittén föreslår att det ska framgå att en förutsättning för att ersättning för kompetensinsatser ska utgå är att insatserna är genomförda under tid som berättigar till stöd för genomfört korttidsarbete (se avsnitt 8.4). Den tydliga kopplingen saknas i den nuvarande lagen. Kommittén föreslår också vissa förändringar av regelverket som förenklar förfarandet. I den nuvarande lagen ansöker arbetsgivaren om en preliminär ersättning för kompetensinsatser. Det måste ske senast två kalendermånader efter utgången av den sista stödmånaden under stödperioden. Tre kalendermånader efter stödperiodens utgång måste också en anmälan om avstämning lämnas in till Skatteverket. Detta gäller oavsett vid vilken tidpunkt arbetsgivaren har ansökt om ersättning för kompetensinsatser, vilket innebär att arbetsgivaren får två tidsfrister att förhålla sig till. Kommittén föreslår i stället att arbetsgivaren endast ska komma in med en ansökan om ersättning för kompetensinsatser. Den ska alltid ges in efter att kompetensinsatserna har genomförts, men kan fortfarande ges in under en pågående stödperiod. Att förskottsbetalningar inte längre kan ske ökar Skatteverkets möjligheter att bevilja en korrekt ersättning och det blir också ett mer ändamålsenligt användande av statliga medel. Den ordningen är i linje med kommitténs förslag för stödet som lämnas för korttids-

arbete. Ansökan om ersättning ska komma in senast i samband med att en anmälan om avstämning ska göras av arbetsgivaren. Om ansökan kommer in innan dess beviljar Skatteverket en preliminär ersättning. I samband med att preliminärt stöd slutligen bestäms av Skatteverket beslutar Skatteverket också en slutlig ersättning för kompetensinsatser. Den förändring som kommittén föreslår innebär således att arbetsgivaren inte behöver anpassa sig till flera olika tidsfrister. Arbetsgivarens ansökan om ersättning behöver endast förhålla sig till tidpunkten för anmälan om avstämning för preliminärt stöd och någon anmälan om avstämning för själva ersättningen behöver inte lämnas in (se avsnitten 8.3 och 8.5). En sådan förändring bedömer kommittén förenklar systemet, vilket medför en ökad tillgänglighet för arbetsgivare.

5.9 Systemet bör möjliggöra en stärkt och effektiv kontroll av stödet

Bedömning: Skatteverket bör få bättre möjligheter att effektivt kontrollera systemets efterlevnad. En anmälningsskyldighet för arbetsgivaren bör införas och Skatteverket bör kunna besluta om revision, föreläggande mot tredjeman och bevissäkring för att kunna säkerställa en effektiv kontroll. Det bör också införas en möjlighet till betalningssäkring och företräदारansvar för att stärka möjligheterna till återkrav.

Skälen för kommitténs bedömning

Systemet behöver anpassas för att möjliggöra en effektiv kontroll även vid höga ansökningsvolymmer

Kommitténs genomgång i avsnitt 4.6 visar att det funnits svårigheter för Tillväxtverket att ha en effektiv kontroll av stödet. De stora antalet ärenden som inkommit har först kontrollerats maskinellt, därefter har handläggare kontrollerat utfallet innan ärendet gått till beslut. I praktiken har det inneburit att arbetsgivare som inte plockats ut för manuell granskning har fått stöd utifrån utfallet av den maskinella kontrollen. Detta har ökat behovet av efterkontroller. Kom-

mittén kan konstatera att det är viktigt med en effektiv kontroll även när höga ansökningsvolymerna uppstår. När det är höga volymer av ansökningar blir en större del av hanteringen automatiserad och det krävs därför att Skatteverket ges rätt förutsättningar för att kunna återkräva stöd som har lämnats till företag som inte är berättigade till det. Samtidigt kan kommittén konstatera att det även är viktigt för stödets legitimitet att det endast kan återkrävas i situationer då arbetsgivaren på ett uppsåtligt sätt eller genom grov oaktsamhet felaktigt nyttjat systemet. Arbetsgivare och arbetstagare som har anpassat sig efter ett godkännande för stöd måste kunna förlita sig på att beslutet inte kan ändras till följd av att en ny bedömning gjorts av underlaget som getts in till Skatteverket.

De kontrollmöjligheter som Skatteverket har enligt den nuvarande lagen är begränsade. De är framför allt hänförliga till möjligheten att förelägga en arbetsgivare med äventyr om vite samt kontrollbesök. Skatteverket har större möjligheter till en effektiv kontroll och utredning enligt skatteförfarandelagen och enligt lagen (2020:548) om omställningsstöd. Eftersom stödet vid korttidsarbete kan uppgå till stora belopp och också nyttjas i situationer då behovet av stöd ökar i samhället är det viktigt att Skatteverkets ges goda förutsättningar att utföra efterkontroller av stödet. Kommittén bedömer därför att Skatteverket bör ges fler möjligheter att granska och utreda en arbetsgivare. De tidigare möjligheterna att förelägga en arbetsgivare och genomföra kontrollbesök bör finnas kvar (se avsnitten 9.4.1 och 9.4.4). Kommittén anser vidare att Skatteverket ska ges möjlighet att besluta om revision (se avsnitt 9.4.3) och tredjemansföreläggande (se avsnitt 9.4.2) samt att genomföra bevissäkring (se avsnitt 9.4.5). Det kommer öka möjligheterna för Skatteverkets kontrollmöjligheter. Vidare anser kommittén att Skatteverket ska kunna ansöka om betalningssäkring (se avsnitt 9.5.1) och företrädaransvar (se avsnitt 9.5.2). Detta är effektiva verktyg som finns i skatteförfarandelagen och lagen om omställningsstöd som tillgodoser att stöd som felaktigt betalats ut kan återkrävas av företag och företrädare. Eftersom stödet kan lämnas med stora belopp är det viktigt för tilltron till systemet att Skatteverket kan genomföra en effektiv kontroll och förebygga och motverka missbruk av systemet.

Proportionalitetsprincipen är viktig att iakttas vid Skatteverkets kontroll av arbetsgivare

Det är viktigt att arbetsgivare känner tilltro till systemet för korttidsarbete och väljer att nyttja systemet i stället för att säga upp personal, när ett reellt behov finns och förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Korttidsarbete innebär att arbetsgivare genomför stora anpassningarna av verksamheten genom att arbetstiden minskar för arbetstagarna. Kontrollen av arbetsgivarna får därför inte vara för inskränkande och minska förutsägbarheten i systemet. En arbetsgivare ska kunna utgå från att om bestämmelserna efterlevs kommer utbetalt stöd inte behöva återbetalas och efterkontroller inte störa verksamheten på ett betungande sätt. Det är därför viktigt att de kontrollåtgärder som Skatteverket företar inte är mer långtgående än vad som krävs för tillsynen i ärendet. De åtgärder som Skatteverket vidtar måste stå i rimligt förhållande till de olägenheter som kan antas uppstå för arbetsgivaren. Skatteverket får således endast ingripa i ett enskilt intresse om åtgärden kan antas leda till det avsedda resultatet. Detta kommer till uttryck genom proportionalitetsprincipen som föreskrivs i 5 § tredje stycket förvaltningslagen (2017:900).

5.10 Straffrättsliga bestämmelser bör införas

Bedömning: Det nya systemet för korttidsarbete bör innehålla tydliga straffrättsliga bestämmelser som ger möjlighet att motverka missbruk av systemet.

Skälen för kommitténs bedömning

Det har funnits svårigheter att motverka missbruk av systemet

Kommittén har i avsnitt 4.6 beskrivit svårigheterna att motverka missbruk av systemet för korttidsarbete. Även om Tillväxtverket fått tips om oegentligheter och har upprättat brottsanmälningar, har endast en anmälan av samtliga från 2020 och 2021 lett till åtal. Det har varit mycket svårt att driva ärenden som gäller brott mot stödet vid korttidsarbete. Lagen om stöd vid korttidsarbete innehåller inga straffbestämmelser, utan det krävs att ett agerande omfattas av t.ex.

bedrägeribestämmelserna i brottsbalken för att vara brottsligt. Erfarenheter visar att det varit mycket svårt för Tillväxtverket att påvisa att brott har begåtts och att det har varit mycket svårt att tillämpa bestämmelserna för bedrägeri. Svårigheterna har även framförts i departementspromemorian *Uppdrag om förhindrande av brott kopplade till de stödåtgärder med statsfinansiella och samhällsekonomiska konsekvenser som vidtas med anledning av det nya coronaviruset – Slutrapport* (Ds 2020:28), som också förordat en effektivare lagföring för brott mot stödet vid korttidsarbete. I promemorian anges att stödet inte ”passar in i bedrägeriparagrafen” och ger upphov till bevisfrågor som är mycket svåra att lösa. I promemorian ges vidare förslag om att bl.a. utvidga bidragsbrottslagen (2007:612) till att gälla även ersättningar och stöd som betalas ut till företag. Bidragsbrott är, till skillnad mot bedrägeribrott, konstruerade som ett s.k. farebrott. Det räcker således att lämnade eller utelämnade uppgifter orsakar fara för att en ekonomisk förmån eller ett ekonomiskt stöd felaktigt betalas ut, felaktigt tillgodoräknas, betalas ut med ett för högt belopp eller tillgodoräknas med ett för högt belopp för att brottet ska vara fullbordat. Även kommittén kan konstatera att de möjligheter som finns i dag för att lagföra brott mot stödet är begränsade.

Den nya lagen bör innehålla tydliga bestämmelser som ger möjlighet att sanktionera missbruk

Av direktiven till kommittén framgår att kommittén ska se över möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser och om det bedöms lämpligt lämna förslag på sådana bestämmelser. Regeringen har även tillsatt en utredning som har betydelse i detta avseende (dir. 2022:25). Utredningen har tillsatts med anledning av ett tillkännagivande från riksdagen den 20 maj 2021. Riksdagen tillkännagav för regeringen, på socialförsäkringsutskottets initiativ, att bidragsbrottslagen bör utvidgas till att omfatta statliga stöd till företag (bet. 2020/21:SfU26, rskr. 2020/21:302). Syftet med den tillsatta utredningen är att skyddet för de statliga stödssystemen ska stärkas genom att uppnå en mer effektiv lagföring av brott som riktas mot dessa stöd. Utredningen ska bl.a. kartlägga och analysera statliga stöd till företag och andra juridiska personer, identifiera vilka stöd som har behov av ett särskilt straffrättsligt skydd i förhållande till vad som gäller i dag samt föreslå hur ett sådant straffrättsligt skydd bör utformas. Utredningen har

således, i likhet med kommittén, ett uppdrag som innefattar att föreslå straffrättsligt skydd för stödet vid korttidsarbete.

Kommittén kan konstatera att det är möjligt att en helhetslösning är det mest ändamålsenliga för att motverka missbruk av statliga stöd, där eventuellt bidragsbrottslagen utvidgas eller en gemensam lag med straffrättsliga bestämmelser föreslås för statliga stöd som lämnas till företaget. Inom kommitténs uppdrag ryms dock inte att utreda en sådan lösning. Den av regeringen tillsatta utredningen lämnar sitt betänkande senast den 1 april 2024. Detta innebär att det kommer att dröja innan en eventuell ny reglering träder i kraft. Eftersom det redan i nuläget finns ett behov av mer effektiva straffbestämmelser bedömer kommittén att utredningens resultat inte bör inväntas. Kommittén föreslår därför att det införs bestämmelser som kan sanktionera missbruk på ett effektivt sätt. Kommittén föreslår att det bör införas ett liknande brott som i lagen om omställningsstöd och bidragsbrottslagen. Det nya brottet är utformat som ett farebrott och föreslås hanteras av Ekobrottsmyndigheten (se avsnitt 9.6). Kommittén bedömer att dessa bestämmelser kommer ge bättre möjlighet att motverka missbruk av systemet. Det är viktigt för att legitimiteten i stödet ska upprätthållas och för att stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som medvetet har missbrukat systemet.

6 Ett mer förutsägbart regelverk

6.1 En ny lag om stöd vid korttidsarbete

Förslag: Stödet vid korttidsarbete ska regleras i en ny lag. Den nya lagen ska benämnas *lagen om stöd vid korttidsarbete*.

Arbetsgivare har enligt bestämmelserna i den nya lagen rätt till stöd vid korttidsarbete. Med stöd vid korttidsarbete avses

- stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete, och
- ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Skälen för kommitténs förslag

Den nuvarande lagen är inte tydlig i alla avseenden

Den nuvarande lagen har benämningen lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Enligt 1 § har arbetsgivare rätt till stöd vid korttidsarbete enligt bestämmelserna i lagen. Lagen innehåller bestämmelser om stöd som lämnas för korttidsarbete enligt såväl systemet som kan aktiveras av regeringen som enligt det öppna och permanenta systemet. Lagen innehåller också bestämmelser om ersättning för kostnader för kompetensinsatser utförda under tid som frigörs genom korttidsarbete. När den nuvarande lagen trädde i kraft 2014 innehöll lagen endast ett system för korttidsarbete (stödet som kan aktiveras av regeringen). Att lagen därefter utökades under 2020 med ytterligare ett system för korttidsarbete (stöd enligt det öppna och permanenta systemet) och under 2021 med den ersättning som lämnas för kostnader för kompetensinsatser, har medfört att lagens terminologi inte är helt tydlig i alla avseenden. Lagen anger inte vilka stödformer

som lagen omfattar och hur de ska benämnas, utan stödformerna framgår av de enskilda bestämmelserna. Det finns bestämmelser med begreppen ”stöd” eller ”preliminärt stöd” som avser det stöd som lämnas för att arbetsgivaren har infört korttidsarbete. Ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser regleras i lagen i huvudsak genom en bestämmelse (17 a §), där det framgår under vilka förutsättningar arbetsgivaren har rätt till ersättningen. Bestämmelser som avser ”stöd enligt lagen” omfattar både stöd som har lämnas för korttidsarbete och ersättning för kostnader för kompetensinsatser (t.ex. 32 § om kreditering av skattekonto). Merparten av bestämmelserna i lagen avser det stöd som lämnas för att arbetsgivaren infört korttidsarbete. Vid tillämpningen av lagen gäller även förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete. Kompletterande bestämmelser om Skatteverkets handläggning av ansökningar om ersättning till en enskild arbetsgivare för kostnader för enskilda kompetensinsatser finns i stället i förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete. Det finns således två förordningar med olika tillämpningsområden till den nuvarande lagen. Merparten av de bestämmelser som avser ersättningen för kompetensinsatser regleras, till skillnad från stödet som lämnas för korttidsarbete, i förordningsform. Vissa bestämmelser som avser stödet som lämnas för korttidsarbete, t.ex. återbetalningsskyldighet vid oriktiga uppgifter, finns således i lagen, medan en motsvarande bestämmelse för ersättningen för kompetensinsatser i stället finns i förordningsform. Detta medför, enligt kommitténs mening, att den nuvarande regleringens innehåll och systematik i flera avseenden är oklar.

En ny lag bör utformas

Kommittén har i avsnitten 5.2 och 5.3 fört fram att det finns skäl att endast ha ett system för korttidsarbete, men att det systemet kan komma att behöva förstärkas vid allvarliga ekonomiska kriser. Utgångspunkten bör vara att det öppna och permanenta systemet kvarstår och att systemet som kan aktiveras av regeringen slopas. Eftersom systemet som kan aktiveras av regeringen utgör en väsentlig del i den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete anser kommittén att det mest ändamålsenliga är att utforma ett nytt regelverk för det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete. Detta möjliggör också att det nya regelverket bättre kan anpassas till att stödet vid

korttidsarbete omfattar stöd som lämnas för korttidsarbete och ersättning för kompetensinsatser. Kommittén har övervägt frågan om det nya regelverket även fortsättningsvis ska regleras i huvudsak i lagform eller om stödet i större omfattning bör regleras i förordningsform. Stödet ligger inom ramen för regeringens s.k. restkompetens enligt 8 kap. 7 § regeringsformen. Föreskrifter som – under vissa förutsättningar – ger arbetsgivare rätt att erhålla stöd vid korttidsarbete är således inte av sådant slag att de måste meddelas genom lag. Regeringen har dock bedömt att det är lämpligast att stödet regleras genom lag eftersom stödet har en mycket speciell karaktär, ger budgeteffekter och på grund av att vissa föreskrifter kräver lagform (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.1). Att reglera bestämmelserna i förordningsform skulle ge regeringen bättre möjligheter att snabbt anpassa stödet om behov finns, t.ex. om det uppstår en ekonomisk kris i samhället. Att reglera stödet i förordningsform minskar dock förutsägbarheten i systemet, eftersom bestämmelserna kan ändras av regeringen utan föregående behandling av riksdagen. Kommittén anser att regelverket för stödet, av samma skäl som regeringen tidigare framhållit, även fortsättningsvis bör regleras i huvudsak genom lag. Det ökar systemets förutsägbarhet och det blir tydligt för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationer under vilka förutsättningar som stödet kan ges. Det underlättar även för arbetsgivare och arbetstagarorganisationer genom att de t.ex. kan förbereda för systemet i kollektivavtal. Vidare förutsätter flera av de bestämmelser som föreslås gälla, t.ex. regleringar om straff, lagform.

Den nya lagen bör ha samma benämning som nuvarande lag, men få en tydligare utformning

Kommittén anser att den nya lagen bör ha samma benämning som den nuvarande lagen, dvs. *lagen om stöd vid korttidsarbete*. Denna benämning avspeglar väl lagens innehåll och tillämpningsområde. I betänkandet används, för läsbarhetens skull, kortformen ”den nya lagen” om inget annat anges. Kommittén har övervägt om en mer enhetlig formulering ska införas i lagen, t.ex. att stöd ska lämnas för såväl korttidsarbete som kompetensinsatser. Detta skulle språkligt underlätta lagtexten. Under kommitténs kontakter med Regeringskansliet har det emellertid framhållits att uttrycket ”ersättning” bör bibehållas

för att tydliggöra att kompetensinsatserna inte är ett statligt stöd i EU-rättslig mening. Kommittén bedömer, oavsett dess benämning, att ersättningen för kompetensinsatser inte är ett statligt stöd (se kapitel 12), men har ändå valt att behålla formuleringen med anledning av de synpunkter som har lämnats. Kommittén föreslår därför att det ska föreskrivas i den nya lagens 1 § att arbetsgivare enligt bestämmelserna i lagen har rätt till *stöd vid korttidsarbete*. Stöd vid korttidsarbete innefattar (1) *stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete*, och (2) *ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete*. Samlingsbegreppet för de båda stödformerna blir således *stöd vid korttidsarbete*. Bestämmelser som endast avser stöd som lämnas för korttidsarbete respektive ersättning som lämnas för kompetensinsatser bör i den nya lagen regleras i egna kapitel. Bestämmelser som gäller båda stödformerna, t.ex. bestämmelser om utredning och kontroll, bör samlas i gemensamma kapitel och benämningen *stöd vid korttidsarbete* användas för att tydliggöra att bestämmelserna är gemensamma. Kommittén anser att flera av de bestämmelser som i dag finns i förordningsform avseende ersättningen som lämnas för kostnader för enskilda kompetensinsatser bör regleras i lagen gemensamt med stödet som lämnas för korttidsarbete. På så sätt blir det tydligare vad som gäller för t.ex. Skatteverkets kontroll och utredningsmöjligheter. Kommittén anser att följande kapitelindelning ska gälla för den nya lagen.

- 1 kap. Inledande bestämmelser
- 2 kap. Förutsättningar för stöd
- 3 kap. Tidsperioder för stöd
- 4 kap. Ansökan och beräkning av preliminärt stöd
- 5 kap. Avstämning och slutligt stöd
- 6 kap. Ersättning för kompetensinsatser
- 7 kap. Utredning och kontroll
- 8 kap. Kreditering av skattekonto, återbetalningsskyldighet och återkrav
- 9 kap. Överklagande av beslut, och
- 10 kap. Straffbestämmelser.

Vissa bestämmelser bör fortfarande finnas i förordningsform, vilket ökar systemets flexibilitet

Även om kommittén bedömt att stödet i huvudsak ska regleras i lag anser kommittén att vissa bestämmelser bör vara i förordningsform. Kommittén bedömer att det är viktigt att systemet kan anpassas för att kunna nyttjas under olika typer av kriser som kan uppstå. Kommittén föreslår därför att regeringen ska ges möjlighet att meddela föreskrifter om vissa förutbestämda förstärkningar av systemet vid en synnerligen djup lågkonjunktur (se kapitel 10). Att regeringen får en sådan möjlighet ökar flexibilitet i systemet eftersom systemet kan anpassas om den kris som drabbar samhället anses vara tillräckligt allvarlig. Kommittén föreslår att regeringen ska kunna bedöma vilka förstärkningar som bör införas, beroende på vilken typ av kris som har uppstått. Detta medför att det inte är möjligt för kommittén att ge ett exakt förslag på hur en sådan förordning ska utformas. I bilaga 2 finns emellertid utkast till två förordningar. Det ena förordningsförslaget innebär bl.a. att stödperioderna förlängs till 12 kalendermånader, att karenstiden tas bort, att en fjärde arbetstidsminskning införs och att statens kostnadsandel ökar. Det andra förordningsförslaget innebär bl.a. att stödperioderna förlängs på nytt med 12 kalendermånader och att karenstiden tas bort.

Vidare anser kommittén att regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, även bör kunna meddela verkställighetsföreskrifter till den nya lagen. Kommittén föreslår således i avsnitten 7.8 och 8.5 att regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, ska ha en möjlighet att meddela närmare föreskrifter om vad en ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd, en anmälan om avstämning och en ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska innehålla.

6.2 Arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning ska vara utgångspunkt för stöd

Förslag: Stöd ska lämnas till en enskild arbetsgivare efter godkännande av Skatteverket.

Ett sådant godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått ett betydande behov av arbetstidsminskning som

1. är tillfälligt,
2. har orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll, och
3. inte rimligen hade kunnat förutses och inte heller undvikas.

Bedömning: Det bör inte finnas något krav på att minska kostnaderna för arbetskraft.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Nuvarande förutsättningar för stöd är svårbedömda och överensstämmer inte med stödets syfte

Av 5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att stöd ska lämnas till en enskild arbetsgivare efter godkännande av Skatteverket. Ett sådant godkännande får bara lämnas om (1) arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter, (2) de ekonomiska svårigheterna har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll, (3) de ekonomiska svårigheterna inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas, och (4) arbetsgivaren har använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft.

Under kommitténs översyn av regelverket har det kommit fram att kriterierna i 5 a § är svårbedömda. Det har varit problematiskt att avgöra när en allvarlig ekonomisk svårighet föreligger och när en arbetsgivare gjort tillräckligt för att minska kostnaderna för arbetskraft. Fördelen med bestämmelsen är att prövningen tillförsäkrar att stöd endast lämnas till sådana arbetsgivare vars ekonomiska förhållanden har påverkats allvarligt. Detta tillgodoser att statliga medel endast nyttjas i en krissituation, vilket i sin tur minskar riskerna för bl.a. ökade dödviktseffekter. Prövningen kan dock bli mycket kom-

plicerad beroende på omfattningen av arbetsgivarens verksamhet. En ingående ekonomisk prövning innebär också i många fall att en betydande mängd underlag behöver beaktas i bedömningen. Arbetsgivares ekonomiska förutsättningar kan även variera i betydande grad, bl.a. beroende på verksamhetens storlek, branschtillhörighet och hur den är organiserad. En arbetsgivare kan dessutom ha ett omfattande behov av att minska arbetstiden, även innan de ekonomiska konsekvenserna blivit tydliga eller kännbara. Svårigheterna vid bedömningen av om förutsättningarna för stöd är uppfyllda förstärks, enligt kommitténs mening, av att utgångspunkten i prövningen inte överensstämmer med stödets syfte. Det centrala syftet med stödet är inte att stötta arbetsgivare som har allvarliga ekonomiska svårigheter. Stödet syftar till att stötta arbetsgivare som har brist på arbete i verksamheten och till följd av detta ett behov av införa korttidsarbete för att minska lönekostnaderna. Det i sin tur kan ge effekten att en arbetsgivare i ett senare skede får allvarliga ekonomiska svårigheter, om inte korttidsarbete nyttjas eller kostnaderna för arbetskraft minskar på annat sätt, t.ex. genom uppsägningar. I 5 a § saknas det en direkt koppling till såväl korttidsarbete som de situationer då korttidsarbete behöver nyttjas. Det enda rekvisitet som har en koppling till arbetstagare är 5 a § andra stycket 4, som anger att arbetsgivaren ska ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Under pandemin har det varit svårt, för både arbetsgivare och Tillväxtverket, att avgöra om begreppet allvarliga ekonomiska svårigheter ställer krav på t.ex. viss omsättningsminskning eller om kravet innebär att arbetsgivaren ska sakna möjlighet att finansiera en arbetstidsminskning i verksamheten. Att det sistnämnda har betydelse framgår av praxis från Högsta förvaltningsdomstolen avseende vinstutdelningar och andra värdeöverföringar (se avsnitt 4.5.3). Ett sådant synsätt riskerar dock att medföra att stödets träffsäkerhet minskar. Stödets målgrupp är långsiktigt livskraftiga företag. Det öppna och permanenta systemet togs primärt fram för att stötta den svenska industrin som svarar för närmare en miljon arbetstillfällen i Sverige. Stödet bedömdes väsentligt för att tillgodose att industriföretagen kunde konkurrera på samma villkor som företag i andra viktiga konkurrentländer och för att tillförsäkra att investeringar skulle förläggas och behållas i Sverige. Stödet ska således tillförsäkra att industriföretagen, som är betydande för den svenska ekonomin, får bättre möjligheter att klara tillfälligt minskad efter-

frågan, i stället för att säga upp personal (prop. 2019/20:132 s. 47–48). Att ställa krav på att stödet endast ska lämnas till arbetsgivare som utan stöd inte kan finansiera en arbetstidsminskning riskerar att medföra att stödet inte kommer att lämnas till den tilltänkta målgruppen för stödet. Förutsättningarna för stöd riskerar snarare att stötta arbetsgivare som på längre sikt saknar förutsättningar att bedriva verksamheten vidare. Kommittén anser att det är viktigt att syftet med stödet framgår av förutsättningarna för stöd. Kommittén anser att förutsättningarna för stöd bör ändras och mer tydligt kopplas till syftet med stödet. Det skulle bidra till att stödet på ett mer effektivt och förutsägbart sätt kan stötta arbetsgivare i situationer då det uppstår ett tydligt behov av att nyttja korttidsarbete i verksamheten för att överleva en tillfällig kris.

Kriterier i andra länder

European trade union institute har i working paper *Job retention schemes in Europe – a lifeline during the Covid-19 pandemic* (2021) jämfört kriterierna för olika system för korttidsarbete. Vilka kriterier som uppställs för deltagande i korttidsarbete varierar mellan olika länder. Ett vanligt krav, särskilt i många av de tillfälliga systemen för korttidsarbete som infördes under pandemin, är att företaget ska ha haft en minskad omsättning i relation till en fastställd tidpunkt. Detta gäller system i bl.a. Bulgarien, Kroatien, Estland, Ungern och Portugal. I andra länder, bl.a. Danmark, Tyskland och Lettland, har det funnits uppställda minimikrav på hur många arbetstagare som ska delta i korttidsarbete. Vidare har ett antal länder, i likhet med Sverige, inga specifika krav men däremot beskrivna situationer för när förutsättningarna för stöd föreligger, bl.a. Frankrike.

Kommittén har i delbetänkandet närmare beskrivit det tyska systemet för korttidsarbete och kunnat konstatera att det finns vissa centrala skillnader mellan det tyska och svenska systemet (SOU 2022:30 s. 210–211 och 215–218). I det svenska systemet utgår prövningen från arbetsgivarens ekonomiska svårigheter. De ekonomiska svårigheterna är således centrala för att det ska föreligga en rätt till stöd. Det tyska systemet föreskriver däremot att stöd ska lämnas om det har uppstått en betydande arbetsbrist till följd av ekonomiska svårigheter eller omständigheter utom arbetsgivarens kontroll. Bedöm-

ningen utgår således från arbetsgivarens arbetsbrist och sker med utgångspunkt från hur bristen uppstått och hur länge bristen förväntas kvarstå. Det tyska systemet är också tydligare vad gäller kravet på arbetstidsminskning. För att stöd vid korttidsarbete ska kunna lämnas måste minst en tredjedel av alla anställda i företaget, eller vid en specifik enhet, omfattas av arbetstidsminskningen och löneminskningen uppgå till mer än tio procent av arbetstagarnas bruttolön. Under pandemin justerades kravet tillfälligt till att minst tio procent av de anställda skulle ha en löneminskning som uppgår till mer än tio procent. Det svenska systemet har ett liknande krav på arbetstidsminskning, men kravet utvecklas i förarbetena. I förarbetena uttalas att kravet på att de ekonomiska svårigheterna ska vara allvarliga innebär att arbetstidsminskningen ska vara betydande och att arbetsgivaren i frånvaro av stöd skulle behöva genomföra omfattande uppsägningar. Ett riktmärke är att behovet av arbetstidsminskning ska omfatta en tredjedel av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 20 procent eller en sjättedel med 40 procent etc. (prop. 2019/20:132 s. 55–56). Fördelen med att kravet på arbetstidsminskning utvecklas i förarbetena är att det finns utrymme för en mer flexibel bedömning i vissa avseenden. Nackdelen är dock att det blir otydligare vilken arbetstidsminskning som krävs i praktiken och det blir en svårare beslutsprocess för myndigheten.

Kommittén har i delbetänkandet även beskrivit det finska systemet för korttidsarbete (SOU 2022:30 s. 219–225). I Finland finns två grunder för att en arbetsgivare ska få permittera en arbetstagare.

1. När arbetsgivaren har ekonomiska eller produktionsmässiga grunder att säga upp anställningsavtalet. Om arbetet har minskat väsentligt och permanent och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete eller utbildning kan arbetstagaren permitteras tills vidare.
2. När arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete eller utbildning. Arbetsbristen anses vara tillfällig om den bedöms pågå under högst 90 dagar. Då permitteras arbetstagaren för viss tid.

Kommittén kan konstatera att även det finska systemet utgår från att det föreligger en arbetsbrist i verksamheten. Det finska systemet är knutet till den finska arbetslöshetsersättningen och stödet lämnas direkt till arbetstagarna som blivit permitterade. Det finska systemet

är således en förlängning av den finska arbetslöshetsförsäkringen, men ger en möjlighet att bibehålla kopplingen mellan arbetsgivare och arbetstagare under tiden permittering sker. I det finska systemet finns, till skillnad från det tyska och svenska systemet, inga krav på arbetstidsminskning om en viss andel av anställda eller till en viss omfattning. Det finns däremot ett krav på opartisk behandling som innebär att arbetsgivare ska behandla arbetstagare som har samma arbetsuppgifter, ställning eller befinner sig i likartade situationer, på samma sätt om det inte finns grundad anledning till att avvika från detta.

Det svenska systemet bör utgå från behov av arbetstidsminskning i verksamheten

Kommittén har ovan fört fram att förutsättningarna för stöd behöver ändras och bli mer tydligt kopplade till syftet med stödet. Kommittén har övervägt om förutsättningarna för stöd, i likhet med det tyska systemet, bör utgå från att arbetsgivaren får arbetsbrist i verksamheten. Arbetsbrist är ett begrepp som i Sverige används inom arbetsrättsliga sammanhang för att beteckna alla typer av uppsägningar som inte hänför sig till arbetstagaren personligen. Om det föreligger en arbetsbrist i verksamheten finns det således en reell risk för uppsägning av personal. Skulle prövningen av rätten till stöd utgå från att det ska föreligga arbetsbrist i verksamheten finns det därför en tydlig koppling till syftet med stödet, vilket är en fördel enligt kommitténs mening. Samtidigt finns det nackdelar med att använda sig av begreppet arbetsbrist. Begreppet arbetsbrist är ett vitt begrepp och kan även omfatta förhållanden då arbetsgivaren av organisatoriska skäl har ett behov av att säga upp personal. Stödet som lämnas för korttidsarbete är inte avsett att utgå i dessa fall, vilket innebär att regelverket skulle behöva innehålla en avgränsande definition. Att olika definitioner gäller inom arbetsrättsliga sammanhang och inom systemet för korttidsarbete är inte ändamålsenligt. Det kan ge upphov till frågeställningar avseende begreppets tolkning och svåra avgränsningssituationer. Kommittén har därför bedömt att begreppet arbetsbrist inte bör användas som kriterium för att få stöd. Kommittén har i stället funnit att det centrala vid bedömningen av förutsättningarna för stöd bör vara arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning. En sådan utgångspunkt stämmer också överens med stödets syfte. Med

ett sådant kriterium blir det tydligt att stödet syftar till att stötta arbetsgivare som har behov av arbetstidsminskning i verksamheten och att stödet ska utgå för att bibehålla en viktig koppling mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det avgörande för prövningen bör vara vilka orsaker som ligger bakom behovet av arbetstidsminskning. Kommittén bedömer att en ekonomisk svårighet ska vara orsaken till behovet av arbetstidsminskning. Den distinktionen medför att det blir tydligare i vilka fall stöd ska lämnas. Detta innebär dock att stöd kan komma att lämnas till arbetsgivare som har ekonomiska förutsättningar att själva finansiera en arbetstidsminskning. De incitament som systemet baseras på, såsom den kostnadsdelning som finns och som kommittén föreslår ska behållas (se avsnitten 6.10 och 7.4), innebär dock att arbetsgivarens kostnad för arbetad tid ökar vid ett nyttjande av systemet. Utgångspunkten bör således vara att arbetsgivaren endast nyttjar systemet då kostnaderna för korttidsarbete är motiverade. Korttidsarbete innebär därtill en löneminskning för arbetstagaren och enligt regelverket, behöver antingen lokala kollektivavtal eller avtal med ett stort antal arbetstagare tecknas om korttidsarbete innan korttidsarbete kan införas. Detta föreslår kommittén fortsatt ska gälla i den nya lagen, vilket också kommer motverka ett överutnyttjande av systemet (se avsnitt 6.11). Även karenstiden, som kommittén föreslår ska behållas men förkortas till tolv kalendermånader (se avsnitt 6.5.), bör innebära att stöd inte nyttjas om det inte är motiverat, eftersom arbetsgivaren då riskerar att ett mer reellt behov uppstår inom en tolv månadersperiod och då inte kan nyttja stödet. Därtill minskar risken för att systemet ska överutnyttjas av de övriga kraven som föreslås för att ett godkännande för stöd ska kunna lämnas. Kommittén föreslår att behovet av arbetstidsminskning ska vara oförutsett och oundvikligt, vilket utvecklas nedan. Vidare ska de ekonomiska svårigheterna vara utom arbetsgivarens kontroll, vilket också utvecklas nedan.

Kommittén anser att en ändring av förutsättningarna för stöd kommer att underlätta prövningen av rätten till stöd. Att behovet av arbetstidsminskning blir avgörande för rätten till stöd möjliggör också att stödet kan nyttjas i ett tidigare skede och därmed kan motverka att arbetsgivaren får allvarliga ekonomiska svårigheter. En individuell prövning av arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning måste dock fortfarande göras; en prövning som i många fall kan bli komplicerad. Kommittén anser dock att ändringarna av förutsättningarna för stöd

innebär att syftet med stödet blir tydligare och att det i sin tur leder till att prövningen blir mindre komplicerad än prövningen enligt nuvarande regelverk.

Behovet av arbetstidsminskning bör vara betydande

En utgångspunkt för systemet för korttidsarbete är att systemet endast är avsett att nyttjas när arbetsgivaren påverkats i en allvarlig omfattning. Det innebär att verksamheten bör vara allvarligt drabbad och det bör finnas ett behov av att vidta större förändringar, t.ex. införande av korttidsarbete under en viss tid, för att överbrygga de ekonomiska svårigheterna. Enligt nuvarande regelverk är behovet av arbetstidsminskning en del av bedömningen av om arbetsgivaren har allvarliga ekonomiska svårigheter. Av förarbetena framgår att för att de ekonomiska svårigheterna ska anses allvarliga bör behovet av arbetstidsminskning vara betydande. Arbetsgivaren ska i frånvaro av stöd vara tvingad att genomföra omfattande uppsägningar. Kommittén anser att motsvarande utgångspunkt bör gälla enligt den nya lagen. Kommittén har i detta avseende också övervägt om en minsta andel anställda i korttidsarbete bör regleras i lagen. Det finns dock redan ett minimikrav för preliminärt stöd som föreskriver att 70 procent av arbetstagarna ska delta i korttidsarbete, i de fall då arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal. Denna bestämmelse föreslår kommittén ska finnas även i den nya lagen (se avsnitt 6.11.2). För det fall arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal anser kommittén att det saknas skäl att minska den flexibilitet som finns i dag för att avgöra hur många arbetstagare som bör delta i korttidsarbete för att stöd ska kunna lämnas. Kommittén anser i stället att riktmärket bör vara, precis som enligt nuvarande regelverk, att arbetsgivaren i frånvaro av stöd skulle behöva genomföra omfattande uppsägningar. Riktmärket bör således även fortsättningsvis vara att behovet av arbetstidsminskning bör omfatta minst en tredjedel av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 20 procent, minst en sjättedel av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 40 procent och minst en niondel om arbetstidsminskningen är 60 procent. I det fall behovet av arbetstidsminskning på ett beaktansvärt sätt understiger riktmärket kan det finnas skäl att ställa krav på att arbetsgivaren särskilt kan utveckla varför de ekonomiska svårigheterna ändå ska betraktas som

tillräckligt allvarliga (jfr prop. 2019/20:132 s. 55–56). Behovet av arbetstidsminskning kan påvisas av arbetsgivaren på flera sätt. En minskad orderingång vid ett kraftigt fall i omvärldsefterfrågan kan vara en indikation på att produktionen behöver minska. Brist på en viktig insatsvara i produktionen till följd av leveransproblem kan också påverka företagets möjligheter att producera. På samma sätt kan en brand i en fabrik leda till att det uppstår behov av arbetstidsminskning fram till att fabriken återställts. Med beaktande av den kostnadsdelning som finns i systemet är incitamenten sådana att arbetsgivare inte kommer att nyttja systemet om det saknas behov av arbetstidsminskning. I regel bör således Skatteverket kunna utgå från att det finns ett betydande behov av arbetstidsminskning om arbetsgivaren kan visa, t.ex. genom lokalt kollektivavtal eller avtal med arbetstagare, att korttidsarbete kommer att införas på arbetsplatsen och att arbetstagare kommer att delta i minst den omfattning som framgår av riktmärket.

Behovet av arbetstidsminskning bör i vissa fall kunna hänföras till driftsenhet

En arbetsgivare kan ha flera verksamheter eller driftsenheter som kan drabbas olika under t.ex. en ekonomisk kris eller vid omfattande leveransstörningar. En oväntad händelse, exempelvis en brand på en fabriksanläggning, kan innebära att vissa delar av produktionen helt stannar av, samtidigt som övrig verksamhet inte är drabbad. På liknande sätt kan en arbetsgivare ha en produktion som drabbas av omfattande inköpsproblematik, samtidigt som övrig produktion är opåverkad. I dessa situationer kan det uppstå ett betydande behov av arbetstidsminskning som direkt hänför sig till en av driftsenheterna. En fråga som uppstår då är om behovet av arbetstidsminskning kan relateras till en driftsenhet eller om riktmärket, som beskrivs ovan, ska utgå från arbetsgivarens sammanlagda verksamhet. Problematiken lyfts inte närmare i förarbetena till den nuvarande lagen. Det framgår att bedömningen av hur stort behovet av arbetstidsminskning är ska göras utifrån förhållandena i det enskilda fallet. I vissa fall bedrivs verksamheten i flertalet koncernbolag medan det i andra fall endast finns ett eller ett fåtal bolag med flera driftställen (prop. 2019/20:132 s. 55–56). Det tydliggörs dock att bedömningen om förutsättningarna är uppfyllda ska göras i förhållande till arbets-

givarens verksamhet. Hur förhållandena ser ut på koncernnivå eller på en mindre driftsenhet hos arbetsgivaren är inte avgörande för frågan om godkännande för stöd (prop. 2019/20:132 s. 52). Det senare uttalandet, samt lagtextens utformning, ger stöd för bedömningen att arbetsgivarens sammanlagda ekonomiska situation är avgörande för godkännande för stöd. För att förhållandena vid en enskild driftsenhet ska kunna berättiga till stöd måste således hela arbetsgivarens verksamhet påverkas ekonomiskt. Det är också så Tillväxtverket har tillämpat bestämmelsen.

Kommittén har övervägt huruvida prövningen av förutsättningar för stöd bör göras på driftsenhetsnivå. Som framgår ovan utgår det tyska systemet från att minst en tredjedel av alla anställda i företaget eller vid en specifik enhet ska omfattas av en viss arbetstids- och löneminskning. Det är således möjligt att hänföra behovet av arbetstidsminskning till en specifik del av ett företag. Under kommitténs översyn har det framhållits att det är viktigt ur ett konkurrenskraftsperspektiv att förutsättningarna för stöd prövas på driftsenhetsnivå. En annan ordning riskerar att medföra att systemet i många fall blir praktiskt svårt att tillämpa inom bl.a. industrin. Industrins parter har fört fram att variationerna är stora avseende hur verksamheten organiseras inom olika industriföretag och koncerner. Verksamheten inom större koncerner är i många fall grupperad i affärsområden. Dessa affärsområden spänner inte sällan över flera länder, dit liknande verksamheter (ofta i form av driftsenheter) knyts. Att inte möjliggöra att prövningen görs på driftsenhetsnivå missgynnar arbetsgivare utifrån hur de har utformat koncernstrukturen. Systemet gynnar således verksamhet som organiserats i flera bolag framför verksamhet som är organiserat i ett bolag, men med flera driftsenheter.

Kommittén kan konstatera att begreppet driftsenhet är brett och kan omfatta varje del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område. I vissa fall kan det också utgå från ett mer organisatoriskt synsätt (se avsnitt 6.11.2). Det innebär att vad som är en driftsenhet kan skilja sig åt i det enskilda fallet. En driftsenhet kan således omfatta en fabrik med flera tusen anställda, men det kan också röra sig om en butik eller en restaurang med endast ett fåtal anställda. Att föreskriva att behovet av arbetstidsminskning alltid ska relateras till antalet anställda vid en driftsenhet möter därmed svårigheter eftersom förhållandena kan vara så pass olika. Det finns heller inga offentliga register

över hur många anställda en arbetsgivare har vid en driftsenhet, vilket försvårar kontrollen för Skatteverket, särskilt i sådana fall då ansökningsvolymerna ökar. En koppling till driftsenhet riskerar därtill att bli för generös och i vissa fall medföra ökade dödviktseffekter genom att stöd lämnas till arbetsgivare som hade kunnat undvika uppsägningar även utan stöd. Det skulle också medföra att det blir enklare för arbetsgivare med flera driftsenheter att få stöd än för verksamhet som bedrivs i bolag eftersom det krävs att en lägre andel anställda i verksamheten omfattas av korttidsarbete, för att behovet av arbetstidsminskning ska vara betydande. Detta anser kommittén inte är en önskvärd ordning. Kommittén har i stället övervägt om begreppet driftsenhet kan avgränsas genom att det t.ex. ställs krav på driftsenhetens karaktär eller storlek, för att behovet av arbetstidsminskning ska kunna relateras till driftsenhetsnivå. Detta skulle minska riskerna för ökade dödviktseffekter och göra bedömningen mer förutsägbart. Att utforma en sådan avgränsning möter dock också svårigheter. Driftsenheters verksamhet kan variera, vilket också kan påverka behovet av arbetstidsminskning vid en kris. En mindre driftsenhet med viss produktion kan således bli mycket påverkad av en omvärldshändelse, samtidigt som en större driftsenhet inte påverkas alls. Detta medför att en avgränsning riskerar att missgynna vissa arbetsgivare på ett sätt som inte är ändamålsenligt, vilket i stället kan väcka en statsstödsrättslig problematik (se kapitel 12). Stödet kan således bedömas vara selektivt och gynna en viss sorts verksamhet framför andra. Kommittén anser därför att en avgränsning av begreppet driftsenhet inte heller är någon ändamålsenlig lösning. Sammantaget bedömer kommittén att utgångspunkten bör vara att prövningen även framgent ska göras i förhållande till arbetsgivarens sammanlagda verksamhet. Riktmärket för hur stor andel av arbetstagarna som bör omfattas av korttidsarbete bör således utgå från arbetsgivarens sammanlagda verksamhet. Samtidigt vill kommittén framhålla att behovet av arbetstidsminskning ska fungera som ett riktärke. Bedömningen av hur stort behovet av arbetstidsminskning är ska göras utifrån förhållandena i det enskilda fallet. Om en arbetsgivare med flera driftsenheter får verksamheten vid en av dessa driftsenheter allvarligt påverkad har arbetsgivaren möjlighet att utveckla varför behovet av arbetstidsminskning är betydande, även om behovet av arbetstidsminskning inte uppfyller riktmärket i förhållande till arbetsgivarens sammanlagda verksamhet. Det kan t.ex. röra sig om en driftsenhet

med ett stort behov av arbetstidsminskning. Det kan också röra sig om en driftsenhet med ett mindre behov av arbetstidsminskning, men där produktionsvärdet i förhållande till arbetsgivarens övriga verksamhet är av större betydelse. I sådana fall bör alltså behovet av arbetstidsminskning kunna hänföras till driftsenheten. Det får lämnas till rättstillämpningen att närmare tydliggöra gränsdragningen av när behov av arbetstidsminskning ska bedömas vara betydande. För att förutsättningarna för stöd ska vara uppfyllda krävs också att övriga krav är uppfyllda. Att behovet av arbetstidsminskning ska vara oundvikligt (se mer om detta nedan) kan ställa krav på att arbetsgivaren vidtagit andra åtgärder för att minska behovet av arbetstidsminskning, t.ex. se över möjligheterna att omplacera arbetstagare vid andra driftsenheter.

Behovet av korttidsarbete bör ha orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll

Stödet vid korttidsarbete är inte avsett att lämnas i samtliga situationer då det råder ett behov av arbetstidsminskning. Stöd kan t.ex. inte lämnas om arbetsgivaren har behov av att anpassa verksamheten vid införande av nya produktionsmetoder eller omstruktureringar (jfr prop. 2019/20:132 s. 54). Syftet med systemet är att korttidsarbete ska kunna nyttjas i situationer då ekonomiska svårigheter orsakat ett behov av att tillfälligt minska arbetstiden i verksamheten. För att tydliggöra i vilka situationer stödet ska utgå bör det därför framgå att behovet av arbetstidsminskning ska ha orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll. Detta innebär att svårigheterna ska ha orsakats av något externt betingat. Detta överensstämmer med vad som gäller enligt regelverket i dag. Att den externa händelsen ska vara en ekonomisk svårighet innebär att det behöver finnas en koppling till arbetsgivarens verksamhet. Det kan t.ex. vara ett handelshinder som innebär att produktionen minskar eller en brand som uppstår i en lokal och begränsar verksamheten. Det kan också röra sig om omvärldshändelser såsom plötsliga fall i global efterfrågan, begränsningar i arbetsgivares tillträde till viktiga marknader eller störningar i leveranser av viktiga insatsvaror. Exempel på exceptionella störningar som kan ge rätt till stöd är oväntat införande av tullar eller andra handelshinder, plötsliga natur- eller väderhändelser eller en omfattande sjukdomsepidemi. Arbetsgivaren behöver visa

på vilket sätt den externa händelsen utgör en ekonomisk svårighet som orsakar ett betydande behov av arbetstidsminskning. En allmän lågkonjunktur räknas inte som en exceptionell störning som ger rätt till stöd. Ekonomiska problem eller störningar i verksamheten som bedöms bero på interna organisatoriska eller ledningsmässiga faktorer i företaget bör inte heller berättiga till stöd (jfr prop. 2019/20:132 s. 86).

Behovet av arbetstidsminskning bör vara tillfälligt

Kommittén anser att det bör finnas ett krav på att behovet av arbetstidsminskning ska vara tillfälligt. Det överensstämmer med vad som gäller enligt nuvarande regelverk, som föreskriver att arbetsgivarens ekonomiska svårigheter ska vara tillfälliga. Det är en viktig förutsättning för att stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som har mer långsiktiga problem i sin verksamhet. Det är också viktigt för att tydliggöra att arbetsgivaren inte kan nyttja stödet för ett mer permanent behov av att minska personal i verksamheten. Arbetsgivaren bör således vid sin ansökan om godkännande för stöd göra sannolikt att arbetsgivaren har för avsikt att återgå till full produktion och ordinarie arbetstider efter perioden med korttidsarbete. Denna bedömning måste ske utifrån arbetsgivarens beskrivning av de faktorer som orsakat svårigheterna samt relevanta underlag (jfr prop. 2019/20:132 s. 55). Att arbetsgivarens verksamhet måste vara livskraftig kan t.ex. ta sikte på att arbetsgivaren inte kan ha stora ekonomiska skulder som medför att det finns anledning att anta att behovet av arbetstidsminskning är mer permanent och snarare beror på strukturella problem. Det kan också vara andra omständigheter som talar för att behovet av arbetstidsminskning inte är tillfälligt, såsom att verksamheten under en längre tid haft produktionssvårigheter. Om arbetsgivaren saknar förutsättningar att återgå till full produktion efter krisen kan det också vara en omständighet som talar för att behovet är mer permanent. Stödperiodens längd är också en relevant del av bedömningen. Under normala konjunkturförhållanden är nio kalendermånader den yttersta gräns som kommittén föreslår för stödperiodens längd (se avsnitt 6.4), vilket innebär att ett behov av arbetstidsminskning är tillfälligt om det är sannolikt att verksamheten återupptas i samband med att stödperioden avslutas senast efter nio månader. Kommittén föreslår vidare att stödperioden för godkännande för

stöd i vissa fall ska kunna förlängas till tolv kalendermånader (se avsnitt 10.3). Om stödperioderna förlängts innebär det att behovet av arbetstidsminskning ska antas vara tillfälligt om verksamheten sannolikt återupptas efter ett år.

Behovet av arbetstidsminskning bör vara oförutsett och oundvikligt

Enligt 5 a § andra stycket 3 lagen om stöd vid korttidsarbete ska de ekonomiska svårigheterna inte rimligen ha kunnat förutses eller undvikas. På liknande sätt bör behovet av arbetstidsminskning inte rimligen ha kunnat förutses och inte heller undvikas. Detta innebär att bedömningen blir liknande den som gäller enligt dagens regelverk. Bedömningen av om behovet av arbetstidsminskning kunnat förutses får göras med beaktande av verksamhetens karaktär. Förändringar i behovet av arbetskraft till följd av en allmänt förväntad nedgång i konjunkturen eller andra förutsebara marknads- eller produktionsförändringar bör inte berättiga till stöd. Inte heller bör förändringar i verksamheter som normalt är säsongberoende eller uppvisar andra cykliska variationer berättiga till stöd. Det ska med andra ord inte vara möjligt för arbetsgivare verksamma inom t.ex. besöksnäringen att erhålla godkännande för stöd för korttidsarbete under sådan verksamhetsnedgång som kan hänföras till verksamhetens lågsäsong (jfr prop. 2019/20:132 s. 87). Erfarenheterna från pandemin visar däremot att säsongberoende verksamhet kan drabbas av oförutsedda och oundvikliga behov av arbetstidsminskningar, som inte hänför sig till lågsäsong. Många av de statliga restriktioner som infördes under pandemin drabbade särskilt besöksnäringen, t.ex. restriktioner om antal besökare per kvadratmeter för butiker, köpcentrum, gym och badhus (se SOU 2022:30 s. 50–54 för genomgång av vissa av de restriktioner som infördes). Bedömningen av om arbetsgivaren kunnat förutse eller undvika behovet av arbetstidsminskning behöver således göras med hänsyn till vad som orsakat behovet av arbetstidsminskning.

Kravet på att arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning ska vara oförutsett och oundvikligt innebär vidare att stöd i normala fall inte bör kunna erhållas av arbetsgivare vars verksamhet syftar till att möta andra arbetsgivares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Stora och plötsliga fall i efterfrågan på arbetskraft borde därför inte

anses vara oförutsedda för sådana arbetsgivare (jfr prop. 2019/20:132 s. 53). Erfarenheterna från pandemin har dock visat att det även för t.ex. bemanningsföretag och konsultföretag, kan inträffa extraordinära situationer då efterfrågefallen är så omfattande att de är klart över vad som normalt kan förväntas för en arbetsgivare i en bransch. I sådana situationer kan även företag vars verksamhet syftar till att möta andra arbetsgivares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft uppfylla förutsättningarna för stöd.

Att behovet av arbetstidsminskning ska vara oundvikligt innebär också att det kan krävas att arbetsgivaren har försökt att genomföra förändringar i verksamheten i stället för att minska arbetstiden. Det kan också krävas att arbetsgivaren försökt att anpassa sig till en förväntad utveckling genom att exempelvis ställa om produktionen, minska sin exponering mot en viss marknad eller förändra sina leveranskedjor. Vad som kan krävas av arbetsgivaren i termer av omställning får avgöras i det enskilda fallet. En utgångspunkt bör vara att snabba, dramatiska och osannolika händelseförlopp innebär lägre krav på arbetsgivarnas anpassning till förändrade förutsättningar (jfr prop. 2019/20:132 s. 87).

Att arbetsgivaren inte ska ha förutsett eller kunnat undvika behovet av arbetstidsminskning innebär också att Skatteverket inom ramen för sin prövning kan bedöma om arbetsgivaren vidtagit aktiva åtgärder som påverkat behovet av arbetstidsminskning. Kriteriet ger Skatteverket möjlighet att neka godkännande för stöd till arbetsgivare som vidtagit åtgärder för ett kringgående av regelverket. Har arbetsgivaren t.ex. ökat arbetstiderna för arbetstagarna på ett oförklarligt sätt, månader innan stödet söks, kan det vara en sådan omständighet som talar för att arbetsgivaren kunnat undvika att behovet av arbetstidsminskning skulle uppstå.

Det bör inte finnas något uttryckligt krav på att minska kostnaderna för arbetskraft

Enligt 5 a § andra stycket 4 lagen om stöd vid korttidsarbete ska arbetsgivaren ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. I förarbetena uttalas att sådana åtgärder kan handla om uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms verksamhetskritisk, t.ex. konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal. Bedömningen får göras i

varje enskilt fall utifrån förhållandena hos den aktuella arbetsgivaren (prop. 2019/20:132 s. 56).

Det finns både fördelar och nackdelar med att ha ett uttryckligt krav på att arbetsgivaren ska ha vidtagit andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Framför allt möjliggör ett sådant krav att syftet med stödet bibehålls, dvs. att stödet bidrar till att arbetsgivaren kan behålla anställningar som behövs för att återstarta verksamheten. Det blir mer resurseffektivt genom att stöd endast lämnas för arbetstagare som är verksamhetskritiska. Det i sin tur kan minska riskerna för att korttidsarbete hämmar rörligheten på arbetsmarknaden. Kommittén kan dock konstatera att bedömningen av om förutsättningarna för stödet är uppfyllda försvåras av kravet. Att avgöra vilka arbetstagare som är verksamhetskritiska kräver i många fall ingående kunskap om arbetsgivarens verksamhet och också vetskap om hur personalbehovet kan komma att utvecklas i framtiden. Det är en komplicerad bedömning och när ansökningsvolymerna ökar är det sannolikt ett kriterium som riskerar att bidra till att handläggningstiderna förlängs. Kravet innebär även en osäkerhet för arbetsgivaren om handläggande myndighet delar bedömningen av vilken personal som kan anses som verksamhetskritisk och medför därtill en risk att arbetsgivaren säger upp fler anställda än behövt för att säkerställa att kravet är uppfyllt. Kommittén anser att förutsägbarheten av stödet ökar om kravet på att arbetsgivaren ska ha minskat kostnaderna för arbetskraft slopas. Det ökar förvisso också risken för att stöd utges för arbetstagare som inte är verksamhetskritiska. Eftersom arbetstiden inte kan minskas med mer än 60 procent (se avsnitt 6.10) och arbetsgivaren har kvarstående kostnader för arbetsbefriad tid finns det emellertid, enligt kommitténs mening, tillräckliga incitament i regelverket för att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som bedöms behövligen för att minska kostnaderna för arbetskraft. Som kommittén tidigare konstaterat visar studier från finanskrisen att korttidsarbete i andra länder inte hade några signifikanta positiva sysselsättningseffekter för tidsbegränsat anställda även om tillfälliga undantag som innefattade denna grupp gjordes i systemen. Företag tenderar ändå att i kris minska antalet anställda med tillfälliga kontrakt (SOU 2022:30 s. 272). Det är därför sannolikt att stödet, trots att kravet om att minska kostnader för arbetskraft slopas, främst kommer att gå till verksamhetskritisk personal.

6.3 Även privata aktörer som är offentligt finansierade ska omfattas av den nya lagen

Förslag: Den nya lagen gäller för arbetsgivare som är juridiska personer eller som är fysiska personer och bedriver näringsverksamhet.

Lagen gäller dock inte för följande arbetsgivare:

- Staten, landsting, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, och
- juridiska personer över vilka staten, landsting, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, var för sig eller tillsammans, har ett direkt eller indirekt rättsligt bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet.

Bedömning: Den nya lagen bör även gälla för arbetsgivare som har en verksamhet som huvudsakligen är finansierad av allmänna medel och som det allmänna enligt en offentlighetsreglering har till uppgift att tillhandahålla.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Under pandemin utökades kretsen av arbetsgivare som kunde få stöd

Lagen om stöd vid korttidsarbete gäller för arbetsgivare som är juridiska personer eller som är fysiska personer och bedriver näringsverksamhet. Från lagen undantas dock offentliga arbetsgivare, oavsett om verksamheten bedrivs i egen regi eller genom olika slag av rättssubjekt (3 § andra stycket 1 och 2). Från lagen undantas vidare arbetsgivare som bedriver verksamhet som huvudsakligen är finansierad av allmänna medel och där det enligt en offentlighetsreglering ankommer på det allmänna att tillhandahålla verksamheten (3 § andra stycket 3). Undantaget för offentligt finansierad verksamhet har införts för att regeringen bedömt att det inte är rimligt att verksamhet som redan finansieras av det allmänna erhåller en statlig subvention i form av stöd vid korttidsarbete. Verksamhet av sådant slag bedöms därtill inte kunna bli påverkad av konjunkturen på ett sådant

sätt att syftet med åtgärden kan anses bli uppfyllt (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.3).

När det öppna och permanenta stödet trädde i kraft infördes en tillfällig möjlighet för privata aktörer som är offentligt finansierade att erhålla stöd vid korttidsarbete. Riksdagen uttalade att det fanns en risk att spridningen av coronaviruset skulle drabba samhällsekonomin och företag på ett sätt som inte hade kunnat förutses vid införandet av regelverket om stöd vid korttidsarbete. Vidare kunde det uppstå en osäkerhet kring vilka verksamheter som omfattades av undantaget i 3 § andra stycket 3. Mot denna bakgrund fanns det enligt riksdagen skäl att, för stödmånader som inföll under perioden från och med den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020, tillfälligt slopa det undantag som finns i 3 § andra stycket 3 (bet. 2019/20: FiU51, rskr. 2019/20:199). När lagen (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall (härefter tillfälliga lagen) trädde i kraft förlängdes undantaget att gälla för stödperioder under den 1 december 2020–30 september 2021 (2 §).

Den nya lagen bör omfatta arbetsgivare som är juridiska personer eller som är fysiska personer och bedriver näringsverksamhet

Kommittén har övervägt om det finns skäl att ändra huvudregeln för vilka arbetsgivare som bör omfattas av den nya lagen. Enligt den nuvarande lagen krävs inte att juridiska personer bedriver näringsverksamhet för att kunna få stöd, utan det räcker att den juridiska personen är registrerad som arbetsgivare. Detta innebär att stöd kan lämnas till ideella föreningar, t.ex. idrottsföreningar. Individer som är verksamma inom olika slags ideella föreningar har ofta ett ideellt engagemang, vilket innebär att förutsättningarna för verksamma i ideella föreningar i många fall skiljer sig från andra arbetstagare i näringslivet. Samtidigt kan kommittén konstatera att ideella föreningar även kan ha anställda, exempelvis vaktmästare, lokalvårdare etc., som inte är engagerade i föreningen ideellt, utan är anställda under vanliga premisser. Kommittén har därför funnit att definitionen inte bör ändras. Kommittén anser således att utgångspunkten enligt den nya lagen fortfarande bör vara att alla juridiska personer och fysiska personer som bedriver näringsverksamhet ska ha rätt till stöd om förutsättningarna enligt lagen är uppfyllda. I sammanhanget bör framhållas att i normala fall bör juridiska personer som inte

bedriver näringsverksamhet inte kunna drabbas av sådana förhållanden som berättigar till stöd för korttidsarbete, eftersom behovet av arbetstidsminskning ska ha orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll. Därtill utgör juridiska personer som inte bedriver näringsverksamhet en liten andel av det totala näringslivet.

Offentligt finansierade arbetsgivare bör kunna omfattas av den nya lagen

Kommittén anser att det finns skäl att göra nya överväganden avseende vilka arbetsgivare som bör undantas från lagen. Undantaget för offentligt finansierad verksamhet tillkom för det system som kan aktiveras av regeringen. Kommittén kan konstatera att det finns betydande skillnader mellan det stöd som aktiveras av regeringen och det stöd som lämnas efter godkännande av en enskild arbetsgivare. Stödet som aktiveras är tänkt att som huvudregel lämnas till alla arbetsgivare som inför korttidsarbete under en synnerligen djup lågkonjunktur, utan någon bedömning av det enskilda företagets ekonomiska situation. Att stödet lämnas utan behovsprövning talar för att det finns anledning att begränsa urvalet av arbetsgivare och undanta sådana som erhåller finansiering från staten och normalt inte är konjunkturkänsliga, t.ex. arbetsgivare som tillhandahåller offentligt finansierade tjänster inom vård, skola och omsorg. Stödet som lämnas efter godkännande är emellertid tänkt att lämnas även under normala konjunkturförhållanden till enskilda arbetsgivare som drabbats av ett tillfälligt behov av arbetstidsminskning. För att stöd ska kunna lämnas krävs en bedömning av det enskilda företagets behov av korttidsarbete. Det kan då uppkomma fall då det även för en offentligt finansierad arbetsgivare är motiverat att få stöd vid korttidsarbete. I Sverige utförs många samhällsviktiga funktioner i privat regi. Förutom vård, skola och omsorg, som är de största ansvarsområdena inom kommunsektorn, kan också nämnas verksamheter inom kollektivtrafik, infrastruktur, avfallshantering och energiförsörjning. Erfarenheterna från pandemin har visat att även offentligt finansierade företag kan drabbas av tillfälliga efterfrågebortfall utom verksamhetens kontroll. Kollektivtrafiken drabbades tydligt av intäktsbortfall då det infördes tillfälliga rekommendationer som avrådde från resor under pandemin. Även rekommendationer om distansarbete påverkade efterfrågan på kollektivtrafiken genom ett kraftigt minskat resande

till och från arbetsplatsen. Det i sin tur innebar minskade intäkter för både tåg- och bussbolag. Arbetsgivare inom kollektivtrafiken fick stöd vid korttidsarbete med omkring 37 miljoner kronor under 2020. Stödet omfattade över 500 anställda, motsvarande drygt en procent av anställda i branschen.¹ Rekommendationer om fysisk distansering och oro för att bli smittad minskade även efterfrågan på vissa vårdinsatser under pandemin, t.ex. tandvård. Omkring hälften av samtliga tandhygienister och tandläkare är anställda inom privat regi (SOU 2021:8 s. 283). Drygt 10 000 anställda inom tandläkarverksamhet omfattades av stödet någon gång under 2020, vilket motsvarar drygt hälften av samtliga anställda i branschen.²

Det går inte att utesluta att en samhällskris som drabbar offentligt finansierad verksamhet återigen kan inträffa. Korttidsarbete kan i en sådan situation vara en viktig del i att undvika att verksamheter som har viktiga samhällsfunktioner inte försätts i konkurs eller tvingas till omfattande uppsägningar. Kommitténs internationella jämförelse visar även att anställda inom offentligt finansierad verksamhet i privat regi tilläts delta i korttidsarbete i flera andra länder, exempelvis Tyskland och Finland (SOU 2022:30 s. 231–232). Att stödet är behovsprövat bedöms leda till att nyttjandet av stödet inom offentligt finansierad verksamhet endast kommer ske i undantagsfall då det, som tidigare konstaterat, är verksamheter som vanligtvis inte påverkas på samma sätt av konjunkturella variationer. Dessutom säkerställer en behovsprövning att stöd inte lämnas till verksamhet som måste bedrivas även under en kris, såsom akutsjukvård eller verksamhet inom grundskola. Kommittén anser sammantaget att övervägande skäl talar för att arbetsgivare som bedriver verksamhet som huvudsakligen är finansierad av allmänna medel bör kunna få ta emot stöd enligt den nya lagen. I den nya lagen bör därför inte motsvarande bestämmelse som finns i 3 § andra stycket 3 föras in. Däremot anser kommittén att offentliga arbetsgivare även fortsättningsvis bör undantas. Dessa arbetsgivare är i regel, till skillnad från privata aktörer, inte lika känsliga för svängningar i ekonomin och på arbetsmarknaden.

¹ Anställda enligt statistik från Företagsdatabasen 2019 för SNI 4931.

² Anställda enligt statistik från Företagsdatabasen 2019 för SNI 8623.

6.4 En arbetsgivare får beviljas preliminärt stöd i högst nio kalendermånader

Förslag: En arbetsgivare får beviljas preliminärt stöd för högst nio kalendermånader i följd. En stödperiod är den tidsperiod under vilken stöd får lämnas.

Preliminärt stöd får dock inte beviljas för kalendermånader i en stödperiod efter den tidpunkt då arbetsgivaren har lämnat in en anmälan om avstämning eller det uppstått en skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning på grund av att stöd inte sökts under tre på varandra följande månader. Detta gäller däremot inte om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning begär att stödperioden ska fortsätta.

Skälen för kommitténs förslag

I lagen om stöd vid korttidsarbete skiljer sig stödperioderna mellan stödet som kan aktiveras av regeringen och stödet i det öppna och permanenta systemet. Stödet som kan aktiveras av regeringen är avsett att tillämpas vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Under mer djupa ekonomiska kriser kan behovet av stöd omfatta en längre tidsperiod eftersom större delar av samhället är drabbat. Stödperioden är därför tolv kalendermånader (6 §) och kan förlängas med ytterligare tolv kalendermånader (7 §). Därefter inträder en karenstid på 24 kalendermånader innan stödet kan aktiveras igen av regeringen (8 §). Stödet i det öppna och permanenta systemet är emellertid avsett för kriser som drabbar enskilda företag. För att minska de negativa effekterna av stödet kan stödet i dessa fall nyttjas under en mer begränsad tid. En arbetsgivare, som fått ett godkännande för stöd, får beviljas preliminärt stöd för högst sex kalendermånader i följd (6 a §). Om de ekonomiska svårigheterna förväntas kvarstå när denna tidsperiod löper ut får den förlängas en gång med tre kalendermånader (7 a §). När tidsperioden för stöd löpt ut träder en karenstid in och ett godkännande om stöd får beviljas tidigast 24 kalendermånader från den tidpunkten (8 a §).

Kommittén har bedömt att den nya lagen bör innehålla ett system för korttidsarbete och att utgångspunkten för det systemet bör vara det öppna och permanenta systemet. Detta system är avsett att fram-

för allt tillämpas av arbetsgivare under normala konjunkturförhållanden, i fall då en kris drabbar en enskild arbetsgivare. Kommittén har övervägt om stödperioden bör förlängas i den nya lagen. I dag är den maximalt nio kalendermånader (sex kalendermånader + tre kalendermånader). Företrädare för industrin har fört fram att den bör vara minst tolv kalendermånader för att systemet ska vara konkurrenskraftigt. Kommittén har i delbetänkandet jämfört stödperioderna och karenstiden med bl.a. det tyska systemet (SOU 2022:30 s. 242–243). Stöd i det tyska systemet kan, i sin ordinarie utformning, lämnas under högst tolv månader. Precis som i Sverige förlängdes dock stödperioden under pandemin i flera omgångar (se SOU 2022:30 s. 215–217). Det tyska systemet saknar också karenstid, vilket innebär att när stödperioden löpt ut kan en ny prövning av om förutsättningarna för stöd är uppfyllda initieras av arbetsgivaren. Jämförelsen med det tyska systemet visar att stödperioderna och karenstiden enligt det svenska systemet är mindre förmånliga, vilket kan ha betydelse för det svenska systemets konkurrenskraft. Att det svenska systemet är konkurrenskraftigt är betydelsefullt för att investeringar ska förläggas och behållas i Sverige. Det svenska systemet har dock hittills framför allt nyttjats under en exceptionell ekonomisk kris. Erfarenheter från pandemin visar att drygt 85 procent av anställda som omfattades av stöd under pandemin gjorde det i som mest nio månader. Det var dock vanligast med en arbetstidsminskning under en till sex månader, vilket närmare 75 procent av anställda i korttidsarbete omfattades av (SOU 2022:30 s. 192). Därtill har kommittén konstaterat att stödets syfte främst uppfylldes under pandemins första fas vid den ekonomiska nedgången. En slutsats som även Tillväxtanalys gjort i rapporten *Korttidsarbetets effekter på sysselsättningen under pandemiåret 2020* (PM 2022:12). En viktig faktor för att minska de negativa effekterna av stödet för korttidsarbete är att stödet endast kan nyttjas under en begränsad tid. Det minskar risken för att stödet motverkar en nödvändig strukturomvandling i ekonomin och att stöd lämnas till företag med strukturella problem (jfr prop. 2019/20:132 s. 58). Det minskar också risken för att stödet hämmar rörligheten på arbetsmarknaden och att anställda stannar kvar i lågproduktiva företag i stället för att söka annat arbete (s.k. inlåsnings effekter). Långa perioder av frånvaro från arbete riskerar därtill att leda till att arbetstagares kompetens försämras. För anställda i korttidsarbete är det särskilt en risk vid en hög grad av arbetstidsförkortning. Längre stödperioder ökar även

riskan för påverkan på lönebildningen genom att anställda ställer kompensatoriska lönekrav (se kommitténs delbetänkande SOU 2022:30 s. 189–192 för mer om riskerna med att system vid korttidsarbete överutnyttjas). Kommittén kan vidare konstatera att en begränsad stödperiod tydliggör stödets syfte att fungera som ett stöd för företag under en tillfällig kris. Det skapar även incitament för omställning och anpassning för arbetsgivare. Det är särskilt viktigt då längre stödperioder ska vägas mot högre offentligfinansiella kostnader. Under normala konjunkturförhållanden bör en sammanlagd möjlighet att nyttja stödet under nio månader vara tillräcklig för att överbrygga tillfälliga ekonomiska svårigheter, utan att samtidigt öka riskerna för negativa effekter av stödet. Exceptionella förhållanden i ekonomin och på arbetsmarknaden kan dock vara skäl för att stödperioden förlängs. Detta motiverar kommittén närmare under avsnitt 10.3.

Under kommitténs översyn har det dock framkommit att den omständigheten att en förlängningsansökan måste göras inom fyra kalendermånader från att stödperioden inletts (7 a § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete) medfört en ökad administration av systemet och att handläggningstiderna under pandemin förlängts. Under pandemin var det också oklart hur pandemin skulle utvecklas, vilket medförde att arbetsgivare som t.ex. sökte stöd i april 2020 och trodde att utvecklingen skulle vända efter sommaren, därför missade att söka förlängning av stödet senast i juli samma år. Kommittén har med anledning av detta övervägt om förfarandet med förlängningsansökan bör slopas. Fördelen med en förlängningsansökan är att Skatteverket kan pröva om arbetsgivaren fortsatt har behov av stöd. Detta begränsar kostnaderna för stödet och de risker för negativa effekter som kan uppstå av stödet. Kommittén kan dock konstatera att systemet blir sårbart vid höga ansökningsvolymmer om en förlängningsansökan behöver lämnas in några månader efter att en stödperiod har inletts. Det finns då en risk för att handläggningstiderna ökar och att arbetsgivare inte hinner få besked om förlängning kan medges innan stödperioden om sex kalendermånader löpt ut. Om stödperioden förlängs till nio kalendermånader utan ett krav på en förlängningsansökan kommer administrationen av systemet minska och stödet bli mer konkurrenskraftigt i förhållande till andra länder. Kommittén anser därför att den nya lagen, i stället för att innehålla en stödperiod på sex kalendermånader som kan förlängas med tre kalendermånader, bör innehålla en stödperiod på sammanlagt nio kalendermånader.

Detta innebär att stödet kommer att kunna lämnas under en längre tid efter ett godkännande för stöd, vilket kan öka riskerna för dödviktseffekter av stödet. Kommittén bedömer dock att systemets kostnadsdelning, som innebär att arbetsgivarens kostnad för arbetad tid ökar, motverkar att stödet nyttjas under längre tid än behövt, oaktat den förlängda stödperioden.

Kommittén har även övervägt om det bör införas en möjlighet för arbetsgivaren att söka stöd för ett färre antal stödmånader än nio kalendermånader och därefter på nytt söka stöd för resterande stödmånader. Det kan t.ex. uppstå fall då en arbetsgivare bedömer att behovet av arbetstidsminskning enbart kommer att gälla under en kortare period. Efter att ett visst antal stödmånader förbrukats och nyttjandet av korttidsarbete upphört kan dock behovet av arbetstidsminskning uppstå igen. Frågan är då om arbetsgivare bör kunna nyttja resterande månader av stödperioden efter ett nytt godkännande för stöd. Kommittén kan dock konstatera att systemet för korttidsarbete är avsett att nyttjas när en specifik kris drabbar ett företag. Efter ett godkännande för stöd har arbetsgivare rätt att söka stöd för högst nio kalendermånader i följd. Avsikten med stödet är således inte att tilldela arbetsgivaren en ”pott” av stödmånader som ska kunna förbrukas vid behov. Detta skulle medföra att antalet ansökningar om stöd ökar hos Skatteverket och det kan uppstå svåra frågor om arbetsgivarens behov av stöd är att betrakta som tillfälliga om ett behov återigen uppstår. Kommittén föreslår däremot att flexiblare bestämmelser för avstämning ska införas. Kommittén föreslår att en anmälan om avstämning ska ha kommit in till Skatteverket senast inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod löpt ut. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, ska en anmälan om avstämning ha kommit in till Skatteverket senast vid utgången av den tremånadersperioden (se avsnitt 7.5). Detta innebär en ökad flexibilitet på så sätt att arbetsgivaren kan välja att inte införa korttidsarbete under vissa månader. Om stöd uteblivit under tre månader innebär kommitténs förslag att en anmälan om avstämning ska lämnas in av arbetsgivaren. I denna anmälan om avstämning kan arbetsgivaren begära att stödperioden ska fortsätta. Ett sådant förfarande tillgodoser att stödperioden inte innehåller längre tid av inaktivitet, samtidigt som det blir möjligt för arbetsgivaren att fortsatt nyttja stödet resterande stödmånader, om det bedöms att behov av korttidsarbete fort-

farande kommer att finnas. Det ger också Skatteverket möjlighet att snabbare ingripa om det visar sig att arbetsgivaren inte haft för avsikt att ge in en anmälan om avstämning. Kommittén föreslår att Skatteverket fortfarande ska ha möjlighet att förelägga en arbetsgivare att komma in med en anmälan om avstämning. Om ett sådant föreläggande inte efterföljs ska hela stödet, som huvudregel, återkrävas (se avsnitt 7.9). Konsekvensen av att inte följa ett sådant föreläggande bör också vara att preliminärt stöd inte ska lämnas för resterande del av stödperioden.

6.5 En karenstid om tolv kalendermånader ska gälla för stödet

Förslag: När en stödperiod har löpt ut får en ny stödperiod inledas, genom en ansökan om godkännande, tidigast tolv kalendermånader efter den sista stödmånaden i stödperioden.

Skälen för kommitténs förslag

I den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete finns en karenstid som träder in när tidsperioden för stöd löpt ut. Ett godkännande om stöd får fattas tidigast 24 kalendermånader från den tidpunkten (8 a §). Kommittén kan konstatera att det finns både fördelar och nackdelar med en bestämmelse om karens. Olika kriser kan följa på varandra och en karenstid kan i sådana fall drabba en arbetsgivare hårt om rätten till stöd redan "förbrukats" om en ny kris inträffar. En karenstid kan i sådana fall också medföra att stöd har lämnats i onödan, om arbetsgivaren sedermera behöver lägga ner sin verksamhet på grund av att en ny kris inträffar. Som kommittén har framhållit i avsnitt 6.4 finns heller ingen karenstid i det tyska systemet. Detta innebär att det svenska systemet, utifrån den aspekten, är mindre förmånligt än det tyska systemet, vilket skulle kunna påverka konkurrenskraften i systemet. Kommittén kan samtidigt konstatera att en bestämmelse om karens är betydelsefull för att minska risken för att stödet överutnyttjas. Det förtydligar även att stödet är ett krisstöd som ska användas i undantagsfall. Den omständigheten att systemet innehåller en karens kan bidra till att arbetsgivare noga väljer vid vilket tillfälle

stödet ska nyttjas. Karensen säkerställer också att de negativa effekter som kan uppstå, om stödet nyttjas under för lång tid, begränsas. Det borde vara relativt ovanligt att ett långsiktigt livskraftigt företag drabbas av två kriser inom ett eller ett par års tid. Skulle en arbetsgivare ansöka om godkännande på nytt strax efter avslutad stödperiod kan detta vara en omständighet som talar emot att arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning är tillfälligt. Det finns således en risk att arbetsgivarens svårigheter snarare är strukturella och att stödet då lämnas för att stötta ett företag som inte är långsiktigt livskraftigt. Eftersom det öppna och permanenta systemet främst nyttjats under en ekonomisk kris anser kommittén att det är viktigt att systemet får nyttjas och utvärderas under normala konjunkturförhållanden, innan nya överväganden kring karensen görs. Att karensen kvarstår är av särskild vikt eftersom kommittén föreslår större förändringar av stödet för att effektivisera förfarandet, bl.a. genom att kravet på att minska kostnaderna för arbetskraft tas bort (se avsnitt 6.2), att stödperioden förlängs till nio kalendermånader utan krav på en förlängningsansökan (se avsnitt 6.4) och att de löpande avstämningarna ersätts med en slutlig avstämning (se avsnitt 7.5). Karensen kan motverka att dessa förändringar inte ökar de negativa effekterna av stödet. Kommittén anser således att övervägande skäl talar för att karensen bör behållas. Kommittén bedömer dock att karenstiden kan sänkas till tolv månader. Kommittén bedömer också att karenstiden bör räknas från den sista tillämpade stödmånaden. Detta tillgodoser att karenstiden blir proportionerlig för de arbetsgivare som valt att lämna in en anmälan om avstämning under stödperioden och således inte haft stöd under nio kalendermånader. När en stödperiod har löpt ut får således en ny stödperiod tidigast inledas, genom en ansökan om godkännande, tolv kalendermånader efter den sista stödmånaden i stödperioden. En karenstid om tolv kalendermånader bör vara tillräcklig för att begränsa de negativa effekterna av att stödet nyttjas under för lång tid. Exceptionella förhållanden i ekonomin och på arbetsmarknaden kan dock motivera att karensen tillfälligt tas bort för att kunna stötta fler arbetsgivare. Detta motiverar kommittén närmare under avsnitt 10.3.

6.6 Stödperiodens första dag får tidigast vara den dag då ansökan om godkännande kommit in

Förslag: Stödperiodens första dag får tidigast vara den dag då ansökan om godkännande har kommit in till Skatteverket och senast 45 dagar efter Skatteverkets beslut om godkännande. I annat fall får stöd inte lämnas.

Skälen för kommitténs förslag

I nuvarande regelverk för stöd vid korttidsarbete saknas bestämmelser som tydliggör när den första stödmånaden inträder som tidigast. Det framgår av 18 § att den första stödmånaden i stödperioden, vid stöd efter godkännande enligt 5 a §, ska infalla senast 45 dagar efter godkännandet. I annat fall får stöd inte lämnas. I förarbetena anges att bestämmelsen innebär att arbetsgivaren, för att vara berättigad till stöd, inte kan välja att avvakta med att införa korttidsarbete när ett godkännande väl erhållits. Bestämmelsen syftar till att säkerställa att införande av korttidsarbete på arbetsplatsen sker i nära anslutning till att behovet uppstår (prop. 2019/20:132 s. 58 och 89).

Kommittén kan konstatera att det under pandemin har varit möjligt att ansöka om stöd för retroaktiva perioder. När det öppna och permanenta systemet trädde i kraft den 7 april 2020 kunde stöd sökas för tid från och med den 16 mars 2020. Det innebar i realiteten att den första stödperioden kunde infalla innan en ansökan om godkännande lämnats in till Tillväxtverket. Det innebar också att den första stödperioden kunde infalla före jämförelsemånaden, eftersom jämförelsemånaden är tre månader före beslutet om godkännande för stöd enligt 4 § 6 lagen om stöd vid korttidsarbete. Möjligheten att söka stöd retroaktivt har varit av stor betydelse för många arbetsgivare under pandemin. I synnerhet då det öppna och permanenta systemet inte fanns på plats vid pandemins inledning, samtidigt som arbetsgivare hade behov av att snabbt kunna införa korttidsarbete på arbetsplatsen. Regelverket är dock inte anpassat för att den första stödmånaden ska inträda innan ett godkännande för stöd erhållits. Jämförelsemånaden syftar bl.a. till att säkerställa att arbetsgivaren inte ökar arbetstiden för anställda innan korttidsarbete införs på arbetsplatsen. Om stödperioden kan inledas innan jämförelsemånaden blir detta syfte inte

uppfyllt. Om stöd kan lämnas för en period innan ett godkännande för stöd erhållits blir det också problematiskt att bedöma från vilken tidpunkt stödperioden kan inledas, t.ex. om det behöver härledas till tidigast den tidpunkt då förutsättningarna för stöd uppstod. Kommittén anser att regelverket tydligt bör föreskriva när en stödperiod tidigast kan inledas. I det tyska systemet för korttidsarbete kan stöd lämnas som tidigast från när en ansökan om godkännande för stöd lämnats in till den tyska motsvarigheten till arbetsförmedlingen (se SOU 2022:30 s. 214). Kommittén anser att motsvarande tidpunkt bör gälla i det nya förfarandet. Stödperiodens första dag bör således infalla tidigast från och med den dag då ansökan om godkännande har kommit in till Skatteverket. På så sätt kan arbetsgivaren välja att införa korttidsarbete direkt i samband med en ansökan om godkännande. Detta innebär också att arbetsgivaren kan ansöka om att få stöd innan ett godkännande lämnats av Skatteverket. Stöd kan emellertid inte lämnas förrän efter Skatteverket beviljat ett godkännande för stöd. Eftersom det finns en risk att en ansökan om godkännande inte kommer att beviljas är möjligheten att påbörja stödperioden innan godkännandet valfri för arbetsgivaren. Korttidsarbete bör också, som enligt nuvarande regelverk, kunna införas efter beslutet om godkännande, dock senast 45 dagar efter godkännandet.

Exempel 6.1

En ansökan om godkännande för stöd inkommer till Skatteverket den 15 februari. Arbetsgivaren får ett godkännande den 15 mars. Arbetsgivarens första stödmånad kan tidigast börja den 15 februari och senast den 29 april.

Om arbetsgivare inleder korttidsarbete i samband med att ansökan om godkännande för stöd inkommer till Skatteverket kommer arbetsgivarens stödperiod innefatta stödmånaderna februari–oktober, eftersom en arbetsgivare får beviljas stöd för högst nio kalendermånader i följd.

6.7 Definitionen av jämförelsemånaden ändras

Förslag: Jämförelsemånad är den kalendermånad som regeringen bestämmer.

Bedömning: Jämförelsemånaden bör vara den kalendermånad som infaller tre kalendermånader före den kalendermånad som ansökan om godkännande kommit in.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

I nuvarande regelverk har jämförelsemånaden betydelse i flera avseenden

Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver att stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5 § eller, när Skatteverket fattat beslut om godkännande enligt 5 a § (4 § 6 lagen om stöd vid korttidsarbete). Jämförelsemånaden har betydelse i flera avseenden när det gäller rätten till stöd vid korttidsarbete. Eftersom det inte alltid är möjligt att granska en ansökan om preliminärt stöd på individnivå syftar jämförelsemånaden till att möjliggöra för Skatteverket att kontrollera tillgängliga registreringar. För att en arbetsgivare ska kunna få preliminärt stöd måste arbetsgivaren vara registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden och när ansökan om preliminärt stöd prövas (9 §, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.1). Vidare kan preliminärt stöd endast lämnas för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden. Därigenom säkerställer jämförelsemånaden att stöd inte lämnas för arbetstagare som anställs under en stödperiod. För att stödåtgärden inte ska kunna missbrukas, genom att arbetstagare ges en högre sysselsättningsgrad innan stödmånaden, kan preliminärt stöd inte heller lämnas för arbetstagare som under stödmånaden har en högre sysselsättningsgrad än under jämförelsemånaden (11 § 1, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2).

Jämförelsemånaden har också betydelse vid beräkningen av preliminärt stöd. Underlaget för preliminärt stöd utgår från arbetstagarens

ordinarie lön. Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår däremot inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden (4 § 2, se mer om ordinarie lön under avsnitt 6.8).

Jämförelsemånadens utformning försvårade tillämpningen av stödet under pandemin

Jämförelsemånadens utformning medförde vissa tillämpningsproblem under pandemin. När handläggningstiderna blev längre under hösten 2020 kunde det dröja innan beslut om godkännande fattades av Tillväxtverket. För de arbetsgivare som fick vänta på beslut blev det oförutsägbart vilken månad som skulle vara jämförelsemånad, eftersom jämförelsemånaden hänför sig till tidpunkten för beslutet om godkännande. Att arbetsgivaren inte visste vilken månad som skulle bli jämförelsemånad innebar att det blev oklart vilka arbetstagare som skulle kunna omfattas av stödet och hur stödet skulle beräknas. Regelverkets utformning, som innebär att ansökan om preliminärt stöd kan komma in två kalendermånader efter den månad som stöd söks för, kunde också ge upphov till situationen att jämförelsemånaden inföll efter att stödperioden hade inletts (jfr HFD 2021 not. 22). Den situationen är inte förenlig med jämförelsemånadens syfte, eftersom avsikten är att arbetsgivaren inte ska kunna påverka stödets omfattning genom att ändra arbetstagarnas sysselsättningsgrad. Tillväxtverket valde därför att tillämpa en annan definition av jämförelsemånaden. Tillväxtverket definierade jämförelsemånaden på två sätt, beroende på vilken tidpunkt som inföll tidigast: tre månader innan ansökan inkom, om stödet söktes framåt i tiden, eller tre månader innan stödperioden inleddes, om stödet söktes retroaktivt. Tillväxtverkets tillämpning, som var i strid med lagstiftningens ordalydelse, ledde till flera rättsprocesser eftersom arbetsgivare och Tillväxtverket i många fall utgick från olika jämförelsemånader vid beräkningen av preliminärt stöd (se avsnitt 4.5.1). När tillfälliga lagen trädde i kraft infördes i stället en fast tidpunkt för jämförelsemånad för de arbetsgivare som inte hade sökt stöd tidigare. Syftet med den tillfälliga ändringen av definitionen var att öka förutsägbarheten för de arbetsgivare som träffade avtal om korttidsarbete (prop. 2020/21:83 s. 30).

Att systemet innefattar en jämförelsemånad innebär också att företag med hög personalomsättning har svårigheter att nyttja stödet. Arbetstagare som varit anställda kortare tid än tre månader omfattas inte av stödet. Under pandemin förstärktes svårigheterna för företag med hög personalomsättning eftersom stödperioderna förlängdes (SOU 2022:30 s. 127–129). Inför skidsäsongen 2020/2021 blev problematiken tydlig då smittspridningen återigen hade accelererat. Det fanns då ett behov av att nyanställa personal för att kunna öppna och driva verksamheter vid skidanläggningar, men det var samtidigt osäkert om verksamheten skulle kunna ha öppet som vanligt eller om nya restriktioner skulle införas. Jämförelsemånaden innebar att nyanställda inte kunde omfattas av stödet, vilket innebar en ekonomisk risk vid rekryteringarna för skidanläggningsföretagen. Denna problematik uppmärksammades av riksdagen som den 27 januari 2021 tillkännagav för regeringen att den skyndsamt skulle se över reglerna om korttidsarbete för att underlätta för företag inom hårt drabbade branscher att behålla sina anställda. Riksdagen framhöll särskilt situationen för företag och branscher med säsongsberoende verksamheter (bet. 2020/21: FiU38 punkt 1 s. 5, rskr. 2020/21:163). Regeringen valde, vid förlängningen av stödperioden enligt tillfälliga lagen, att april 2021 skulle vara jämförelsemånad för de stödmånader som inföll under perioden 1 juli–20 september 2021. På så sätt kunde också personer som anställdes efter att ett företag infört korttidsarbete omfattas av stödet.

En jämförelse visar att även andra länder har bestämmelser som påverkar nyanställda arbetstagares möjlighet att delta i korttidsarbete

Kommittén har i delbetänkandet (SOU 2022:30) jämfört och analyserat regelverken för system för korttidsarbete i Tyskland, Finland och Storbritannien. Kommittén har kunnat konstatera att det saknas en direkt motsvarighet till jämförelsemånad i jämförelseländernas system. I samtliga regelverk finns dock bestämmelser som medför att anställningstiden får betydelse för vilka arbetstagare som kan omfattas av korttidsarbete.

I det tyska systemet kan arbetstagare som anställdes efter att korttidsarbete inletts på arbetsplatsen som huvudregel inte omfattas av stöd. Undantag kan göras om det föreligger tvingande skäl för anställningen. Prövningen av tvingande skäl får göras från fall till fall

och kan t.ex. vara att en anställd har specifik specialistkunskap som krävs för en ny order (SOU 2022:30 s. 213).

I det finska systemet kan nyanställda arbetstagare delta i korttidsarbete. Ersättningen för korttidsarbete är dock kopplad till arbetslöshetsersättningen och ett arbetsvillkor behöver vara uppfyllt för att arbetstagaren ska kunna få inkomstrelaterad dagpenning eller grunddagpenning. Arbetsvillkoret innebär bl.a. att arbetstagaren ska ha varit i lönearbete minst 26 veckor under de 28 månader (granskningsperioden) som föregick arbetslösheten och arbetstiden ska ha uppgått till minst 18 timmar per vecka. Om arbetsvillkoret inte är uppfyllt får arbetstagaren ansöka om att få ett behovsprövat arbetsmarknadsstöd (SOU 2022:30 s. 222).

I det tillfälliga brittiska systemet för korttidsarbete infördes olika tidsfrister för när en anställning skulle ha påbörjats för att arbetstagaren skulle kunna delta i korttidsarbete. Den brittiska regeringen tillkännagav den 20 mars 2020 att systemet skulle införas och tillämpas retroaktivt från och med den 1 mars 2020. Systemet gällde däremot inte de arbetstagare som anställdes efter den 19 mars 2020. Det minskade risken för att en arbetstagare anställdes i syfte att kunna omfattas av stöd för deltagande i korttidsarbete. När systemet förlängdes i början av november 2020 kunde arbetstagare som var anställda den 30 oktober 2020 omfattas av systemet. Senare ändrades också systemet genom att det från och med den 1 maj 2021 kunde omfatta arbetstagare som var anställda den 2 mars 2021 med lön rapporterad vid något tillfälle under perioden den 20 mars 2020–2 mars 2021 (SOU 2022:30 s. 226–228, House of Commons Briefing paper *FAQs: Coronavirus Job Retention Scheme*, den 1 oktober 2021).

Regelverket bör fortfarande ha en jämförelsemånad

Kommittén kan konstatera att även om jämförelsemånaden medfört svårigheter vid tillämpningen av stödet så fyller den flera viktiga funktioner i regelverket. Jämförelsemånaden har en stor betydelse för en effektiv kontroll under ansökningsprocessen. När ansökningsvolymerna ökar är det svårare att vid tidpunkten för ansökan kontrollera förhållanden på individnivå. Jämförelsemånaden, som är avsedd att vara minst tre månader före ansökningstidpunkten, underlättar för ett automatiserat förfarande eftersom det är möjligt att kontrollera

tidigare gjorda registreringar i systemet, t.ex. registrering av arbetsgivare och betalda arbetsgivaravgifter. Genom jämförelsemånaden säkerställs också att mer varaktiga anställningar bevaras för arbetstagare som tillfälligt minskar sin arbetstid och lön. Kommittén anser att samma överväganden gör sig gällande även såvitt avser den nya lagen. Stödet bör även fortsättningsvis syfta till att bevara anställningar och den företags specifika kompetens som behövs för att företagen snabbt ska kunna öka produktionen igen när efterfrågan i ekonomin vänder. Att utsträcka regelverket till att gälla nyanställda arbetstagare skulle innebära att stöd kan lämnas för arbetstagare som anställts efter att arbetsgivaren fått ett godkännande för stöd vid korttidsarbete, vilket inte är förenligt med stödets syfte. Nyanställda arbetstagare har i regel inte samma anknytning till verksamheten och det kompetensbevarande syftet med stödet upprätthålls inte i lika hög utsträckning om stöd lämnas för sådana arbetstagare. Om stöd lämnas för nyanställda arbetstagare finns det även en risk att stödet används för att subventionera omställningar inom företaget. Det ökar risken för att redan etablerade anställda på sikt blir uppsagda, om de inte är en del av företagets omställning. Genom att jämförelsemånaden kvarstår i regelverket tillgodoses att endast mer etablerade arbetstagare, som arbetat viss tid, omfattas av stödet.

Att jämförelsemånaden kvarstår i regelverket innebär att företag med hög personalomsättning, exempelvis företag med säsongsberoende verksamhet eller inom hotell- och restaurang, får sämre möjligheter att nyttja stödet. Erfarenheterna från pandemin visar däremot att stödet, trots jämförelsemånaden, ändå nyttjades i betydande omfattning av såväl hotell- och restaurangverksamhet som säsongsberoende verksamhet (SOU 2022:30 s. 89–94 och 129–131). De arbetstagare som omfattades av korttidsarbete har sannolikt varit viktigast för kärnverksamheten, samtidigt som många andra arbetstagare, ofta med tidsbegränsade anställningar, lämnat hotell- och restaurangbranschen (SOU 2022:30 s. 136–139 och 166–171). Arbetstagare med tidsbegränsade anställningar karaktäriseras ofta av att de är unga, har en lägre utbildningsnivå och i större utsträckning arbetar inom branscher där personalomsättningen är högre (SOU 2022:30 s. 169). Det är således inte den grupp av arbetstagare som stödet är avsett att omfatta. Stödet är avsett att bevara produktiva och mer långsiktiga matchningar på arbetsmarknaden. Att utöka kretsen av arbetstagare som kan omfattas av stödet riskerar snarare att öka de negativa effek-

terna av korttidsarbete, bl.a. genom att lågproduktiva matchningar på arbetsmarknaden bevaras, vilket i sin tur kan hämma rörligheten på arbetsmarknaden. Som kommittén tidigare framfört kan inte korttidsarbete tillgodose alla stödbehov som uppstår i en ekonomisk kris, inte minst då det riskerar att hålla tillbaka en nödvändig struktur-omvandling. Staten måste vara beredd att, om behov uppstår, införa andra stimulanser för att stötta de företag och individer som hamnar utanför systemet för korttidsarbete (se avsnitt 5.6).

Jämförelsemånadens definition bör ändras för ökad förutsägbarhet

Erfarenheterna från pandemin visar att definitionen av jämförelsemånad bör ändras för att öka förutsägbarheten i systemet. Att jämförelsemånaden utgår från tidpunkten för beslutet om godkännande innebär att jämförelsemånaden kan variera i situationer då handläggningstiden blir förlängd. Det ökar risken för att arbetsgivare får återkrav av preliminärt stöd, vilket kan få stora negativa konsekvenser för en arbetsgivare som redan har ekonomiska svårigheter. Ett stort antal återkrav ökar också administrationen av stödet och antalet domstolsprocesser, vilket förlänger handläggningstiderna och ökar resursbehovet för såväl Skatteverket som domstolsväsendet.

Kommittén har övervägt om jämförelsemånaden bör vara tre månader före den första stöd månaden. Enligt 18 § ska den första stöd månaden i stödperioden infalla senast 45 dagar efter godkännandet för stöd. Eftersom kommittén anser att denna bestämmelse bör kvarstå (se avsnitt 6.6) kan detta leda till att jämförelsemånaden blir i nära anslutning till ansökan om godkännande för stöd, se Exempel 6.2. Det innebär i praktiken att stöd kan utges för arbetstagare som anställts strax innan en ansökan om godkännande lämnas in. Det innebär också att löneökningar som sker strax innan ansökan om godkännande kommer att beaktas vid fastställande av ordinarie lön.

Exempel 6.2

En arbetsgivare ansöker om godkännande för stöd den 15 april och får ett sådant godkännande den 1 maj. Den första stödperioden inleds den 14 juni (senast 45 dagar efter godkännandet för stöd) Om jämförelsemånaden är tre månader före den första stöd månaden innebär det att jämförelsemånaden blir mars.

Kommittén anser att jämförelsemånaden i stället bör vara den kalendermånad som infaller tre kalendermånader före den månad som ansökan om godkännande kommit in. Genom den nya definitionen säkerställs att tidigare överväganden fortfarande gäller för jämförelsemånaden. Det innebär att endast arbetstagare som varit anställda i tre kalendermånader eller mer kommer att kunna omfattas av rätten till stöd (se avsnitt 9.3.1). Det innebär också att arbetsgivaren ska ha varit registrerad som arbetsgivare minst tre kalendermånader innan stödperioden inleds (se avsnitt 9.2.1). Det innebär även att löneökningar som sker efter jämförelsemånaden inte kommer att beaktas vid beräkningen av preliminärt stöd (se avsnitt 6.8).

Exempel 6.3

En ansökan om godkännande för stöd inkommer till Skatteverket den 15 april. Jämförelsemånaden blir då januari samma år.

En ansökan om godkännande för stöd kommer in till Skatteverket den 30 april. Även i det fallet blir jämförelsemånaden januari samma år. Det spelar således ingen roll vilken dag under månaden som ansökan kommer in till Skatteverket.

Att jämförelsemånaden knyts till tidpunkten för ansökan om godkännande innebär däremot att arbetsgivaren till viss del kan styra vilken tidpunkt jämförelsemånaden infaller genom att avvakta att ansöka om stöd. I regelverket finns dock tidsfrister för när en stödperiod tidigast och senast kan inledas. Kommittén föreslår att stödperiodens första dag bör kunna infalla från och med den dag då ansökan om godkännande för stöd kommit in till Skatteverket och senast inom 45 dagar från beslutet om godkännande (se avsnitt 6.6). Detta minskar incitamenten och möjligheterna att avvakta att ansöka om stöd för att få en mer förmånlig jämförelsemånad. Regelverket kräver också, för att det ska föreligga en rätt till stöd, bl.a. att arbetsgivaren ska ha behov av arbetstidsminskning som orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll och som inte rimligen hade kunnat förutses eller undvikas. Om arbetsgivaren, efter att sådana behov uppstått, väljer att öka arbetstiden för sina anställda kan det vara en omständighet som talar emot att behovet av arbetstidsminskning inte hade kunnat undvikas. Under normala förhållan-

den bör således missbruk av systemet kunna uppmärksammas vid prövning av förutsättningarna för rätt till stöd.

Regeringen får meddela föreskrifter om vilken kalendermånad som utgör jämförelsemånad

Kommittén bedömer således att jämförelsemånaden under normala konjunkturförhållanden bör vara den kalendermånad som infaller tre månader före den månad som ansökan om godkännande kommit in till Skatteverket. Erfarenheterna från pandemin visar dock att det kan uppstå behov av att ändra definitionen för jämförelsemånad eller utpeka en specifik månad som jämförelsemånad. Om regeringen bedömer att det finns behov av att aktivera förstärkningar av systemet (se avsnitt 10.1) kan det uppstå situationer då förstärkningar bör gälla från och med en viss månad och att en specifik månad ska vara jämförelsemånad. Det kan också vara så att arbetsgivare, som redan har infört korttidsarbete på arbetsplatsen, kan ha behov av att kunna utgå från samma jämförelsemånad som tidigare. Kommittén anser därför att regeringen utan tidsutdräkt bör kunna ändra jämförelsemånaden. Detta tillgodoses enklast genom att jämförelsemånaden regleras i förordningsform.

6.8 Begreppet ordinarie lön

Förslag: Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska frånvaro inte beaktas. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska den ordinarie lönen minskas i proportion till den tid som arbetstagaren har varit i korttidsarbete.

Bedömning: Ordinarie lön bör inte begränsas till ett gränobelopp i den nya lagen.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Definitionen av ordinarie lön bör bibehållas

Av 4 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska det också bortses från frånvaro. Lön som överstiger ett gränobelopp som bestäms av regeringen ingår inte heller.

Tillväxtverket har framhållit att definitionen av ordinarie lön varit ett av de största problemområdena med nuvarande lagstiftning. Regeln ställer upp en kontrafaktisk situation där handläggande myndighet och arbetsgivaren måste avgöra vilken lön en anställd skulle ha haft under en stödmånad utan korttidsarbete, men givet den kris som lett till behovet av korttidsarbete. Regeln är svår att tillämpa för anställda där lön och arbetstid varierar från månad till månad. Regeln kan även vara svår att tillämpa för arbetstagare med en fast arbetstid och fast lön eftersom frånvaro, löneökningar och ersättningar som inte utgår regelmässigt ska bortses från. Det har varit komplicerat för arbetsgivarna att avgöra vilket belopp de ska ange som ordinarie lön. Det i sin tur har lett till svårigheter för arbetsgivarna att genomföra en löneminskning, då de inte vet vilket belopp de ska utgå ifrån. Tillväxtverket har inte heller på ett enkelt sätt kunnat beräkna och kontrollera den korrekta stödgrundande lönen.

Kommittén har utifrån de ovan redogjorda erfarenheterna övervägt om det finns möjligheter att tydliggöra hur den ordinarie lönen ska beräknas. En möjlig lösning skulle kunna vara att utgå från den lön som utgätt månaden före den första stödmånaden eller att, om arbetstagaren har en oregelbunden lön, beräkna ett genomsnitt utifrån exempelvis tre månader före stödmånaden. En sådan lösning skulle öka förutsägbarheten i systemet och det skulle vara tydligt för såväl arbetsgivare som arbetstagare vilken ordinarie lön som ska gälla under stödperioden. Samtidigt konstaterar kommittén att en sådan lösning skulle medföra svårigheter. Det skulle bl.a. behöva införas en ventil för sådana fall då arbetstagarna exempelvis varit tjänst- eller föräldralediga under tid före en stödperiod inlett. Det skulle också behöva beaktas hur lönen ska beräknas för arbetstagare som arbetar mer under vissa perioder, t.ex. under en verksamhets högsäsong.

Risken med en sådan konstruktion skulle således vara att förutsägbarheten fortfarande brister och att den ordinarie lönen blir missvisande. Många av de problem som uppstått under pandemin, vid beräkningen av ordinarie lön, har hänfört sig till arbetstagare som har oregelbundna löner och inte haft en lön som utgått varje månad, exempelvis inom hotell- och restaurang och handeln. Stödet söktes även för arbetstagare med lön som utgår regelbundet, men med en lägre frekvens än månadsvis, exempelvis en eller två gånger per år. Som framgår av avsnitt 4.5.2 har Tillväxtverkets uppfattning under pandemin varit att lönen som huvudregel ska ha utgått månatligen under minst tre månaders tid före den aktuella stödmånaden för att lönen ska ha varit regelmässig. Detta har lett till ett stort antal rättsprocesser gällande återkrav för arbetsgivare som haft löneutbetalningar med ett annat intervall. Högsta förvaltningsdomstolen har den 7 juni 2022 uttalat att något krav på att utbetalningar av lön ska ha skett månadsvis eller med något annat regelbundet intervall varken kan utläsas av lagtext eller motivuttalanden (HFD 2022 ref 22 I och II). I samma avgöranden har domstolen även uttalat att den ordinarie lönen har kunnat fastställas när lönen beräknats utifrån en och samma månadslön men (I) betalats ut för flera månader åt gången eller (II) en till två gånger per år.

Kommittén har övervägt om det i den nya lagen bör införas ett krav på att endast arbetstagare med lön som utgår månatligen ska kunna omfattas av stöd vid korttidsarbete. Med denna begränsning skulle bedömningen av vad som ska utgöra ordinarie lön kunna förenklas. Mot detta talar dock att det finns ett inte obetydligt antal arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden vars löner utgår med andra regelbundna intervall än månatligen. Den av kommittén övervägda lösningen skulle därmed kunna exkludera arbetstagare på ett sätt som inte är ändamålsenligt. Den övervägda lösningen skulle inte heller ge vägledning beträffande hur ordinarie lön ska beräknas för en arbetstagare som visserligen har en lön som utgår månatligen, men vars storlek varierar. Mot denna bakgrund samt med hänsyn till den omständigheten att det numera finns praxis från Högsta förvaltningsdomstolen som avser fastställande av ordinarie lön enligt den nuvarande definitionen, anser kommittén att den nuvarande definitionen av ordinarie lön bör gälla även i den nya lagen. Ordinarie lön bör således vara den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit

i korttidsarbete. Att lönen ska vara regelmässig innebär att det endast är sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen som räknas med. Det kan t.ex. handla om normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg. Däremot omfattas inte t.ex. en bonus, provision och ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförmåner inte ingår (jfr prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3). Definitionen av ordinarie lön innebär dock att förändringar som sker på arbetsplatsen innan korttidsarbete införts inte kan beaktas. Det gäller t.ex. fall då arbetsgivaren lägger om verksamheten, innan korttidsarbete införts, på så sätt att arbete vid obekvämt arbetstid minskar. Detta innebär således att arbetstagaren får en ordinarie lön som är lägre än vad som gällde innan arbetsgivaren genomförde omläggning av verksamheten, vilket är en nackdel med definitionen. Samtidigt möter det, som kommittén framhåller ovan, svårigheter att beakta arbetstagares tidigare löner och tillägg vid bedömningen av vad som utgör ordinarie lön. En särordning för tillägg till lönen skulle öka dessa svårigheter och göra stödet svårare att administrera.

Nuvarande regelverk innebär att om en arbetstagare har deltagit i korttidsarbete under endast en del av stödmånaden, utgör den ordinarie lönen motsvarande del. Kommittén föreslår att motsvarande ska gälla enligt den nya lagen, men med en språklig omformulering för att förtydliga vad som avses. Om arbetstagaren är i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad ska den ordinarie lönen minskas i proportion till den tid arbetstagaren varit i korttidsarbete.

Vid beräkning av ordinarie lön bör frånvaro inte beaktas

Enligt nuvarande reglering ska vid beräkningen av den ordinarie lönen bortses från frånvaro. Kommittén föreslår att motsvarande ska gälla enligt den nya lagen. Vid beräkningen av ordinarie lön bör således bortses från att lönen minskat eller på annat sätt påverkats av frånvaro av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete. Med frånvaro avses sådan frånvaro som inte ändrar arbetstidsmättet såsom det följer av anställningsavtalet. Det kan t.ex. vara sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet, även om frånvaron pågår under en längre period (jfr prop. 2013/14:1 Förslag till statens

budget, finansplan m.m. avsnitten 6.17.5.1.3 och 6.42.1). Kommittén anser dock att bestämmelsen bör omformuleras för att tydliggöra vad som avses med ”bortses från”. Det bör framgå att frånvaro inte ska beaktas vid beräkningen av ordinarie lön. Om en arbetstagare t.ex. har en bruttolön på 20 000 kronor, men fått en lägre utbetald lön på grund av sjukdom, utgör ordinarie lön således fortfarande 20 000 kronor givet att det är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

Vid beräkning av ordinarie lön bör löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden inte ingå

Enligt nuvarande reglering ingår inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden i den ordinarie lönen. Kommittén föreslår att motsvarande ska gälla enligt den nya lagen.

Vad gäller löneökningar efter jämförelsemånaden har det under pandemin uppstått frågor kring hur kollektivavtalsenliga löneökningar ska beaktas vid beräkningen av ordinarie lön. En arbetsgivare kan vara bunden av ett tidigare tecknat kollektivavtal, som innebär att en löneökning ska ske vid en tidpunkt efter att korttidsarbete införts på arbetsplatsen. Som regelverket är utformat i dag ska stöd inte lämnas för sådana löneökningar. Kommittén anser att det är rimligt att löneökningar som sker efter att en ekonomisk kris uppstått hos arbetsgivaren som regel inte ska beaktas vid beräkningen av ordinarie lön. Skulle löneökningar beaktas innebär det i praktiken att stödet subventionerar löneökningar i en situation då kostnaderna för löner behöver minska hos arbetsgivaren. En särordning för kollektivavtalsenliga löneökningar innebär att det skulle behöva bedömas vilka löneökningar som är baserade på kollektivavtalsenliga förhandlingar. När ansökningsvolymerna ökar medför detta en ökad administration för Skatteverket som måste bedöma vilka löneökningar som ska beaktas. Det ökar också riskerna för missbruk av systemet. Kommittén bedömer därför att löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden inte ska beaktas, oaktat om löneökningen beslutats innan korttidsarbete införts på arbetsplatsen. Detta får konsekvensen att arbetsgivaren inte får stöd för den del av lönen som är en löneökning, utan får själv svara för den kostnaden, se Exempel 6.4.

Exempel 6.4

En arbetstagare har en bruttolön under jämförelsemånaden på 20 000 kronor. Efter att korttidsarbete införts på arbetsplatsen får arbetstagaren en kollektivavtalsenlig ökning av sin lön med 2 procent, dvs. med 400 kronor. Denna löneökning ingår inte i ordinarie lön. Arbetstagaren arbetar vanligtvis 20 dagar per månad och är inte frånvarande från arbetet under stödmånaden av annat skäl än korttidsarbete.

Arbetstagaren har under stödmånaden en arbetstidsminskning på 20 procent, vilket innebär en löneminskning på 12 procent av ordinarie lön, dvs. att 17 600 kronor kvarstår av den ordinarie lönen (under förutsättning att ordinarie lön under stödmånaden uppgår till 20 000 kronor). Arbetstagare får också löneökningen på 400 kronor, som inte är inräknad i ordinarie lön, vilket ger en sammanlagd bruttolön på 18 000 kronor.

Arbetsgivarens arbetskraftskostnad blir bruttolönen på 18 000 kronor och arbetsgivaravgifter på 5 656 kronor ($18\,000 \times 1,3142$), dvs. sammanlagt 23 656 kronor.

Arbetsgivare får preliminärt stöd med 1 720 kronor ($20\,000 \times 0,20 \times (20/20) \times 0,43$).

Ordinarie lön bör inte begränsas till ett gränsbelopp

En problematik som har uppmärksammats under pandemin är att de fasta löneminskningarnas nivåer enligt nuvarande reglering endast gäller upp till det belopp som regeringen bestämmer, det s.k. gränsbeloppet. Det beror på att löneminskningarnas nivåer enligt 13 § utgår från ordinarie lön. Vid beräkningen av ordinarie lön ingår inte, enligt 4 § 2, lön till den del som den överstiger gränsbeloppet, dvs. 44 000 kronor (5 § förordningen [2020:208] om stöd vid korttidsarbete). Kommittén anser att löneminskningen bör gälla hela lönen. Att löneminskningarna inte gäller över gränsbeloppet är en konsekvens som inte överensstämmer med förarbetsuttalanden om hur preliminärt stöd ska beräknas (se Tabell 6.20 i prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3). I förarbetena framhålls heller inte den problematik som uppstår om löneminskningen endast skulle

gälla för en del av arbetstagarens lön. Det är administrativt betungade för arbetsgivaren att fördela löneminskningen på endast en del av lönen. Konsekvensen blir också att arbetstagare med lönenivåer över gränsbeloppet inte får samma löneminskning som arbetstagare med lön under gränsbeloppet. Arbetsgivarens kostnader för korttidsarbete blir också högre än vad som är avsikten med regelverket. Kommittén föreslår därför att ordinarie lön inte ska begränsas med hänsyn till ett gränsbelopp. Detta innebär att löneminskningen kommer att gälla i förhållande till hela den ordinarie lönen, se Exempel 6.5.

Exempel 6.5

Enligt nuvarande regelverk ska ordinarie lön begränsas till ett gränsbelopp på 44 000 kronor. För en arbetstagare med en bruttolön på 60 000 kronor, innebär det att ordinarie lön blir 44 000 kronor. En löneminskning på 12 procent sker på 44 000 kronor, vilket ger en bruttolön efter minskningen på 38 720 kronor. Med tillägg på 16 000 kronor för bruttolön ovanför gränsbeloppet (60 000–44 000) ger detta en sammanlagd bruttolön på 54 720 kronor.

Enligt kommitténs förslag ska ordinarie lön inte begränsas till ett gränsbelopp. En löneminskning om 12 procent ska avse hela bruttolönen. Det innebär att lönen efter en minskning om 12 procent uppgår till 52 800 kronor ($60\,000 \times 0,88$).

Kommittén anser emellertid att det fortfarande finns skäl att begränsa det stöd som kan lämnas till arbetsgivaren. Vid beräkningen av underlaget för preliminärt stöd föreslår kommittén därför att en begränsning i form av ett gränsbelopp ska gälla (se avsnitt 7.4).

6.9 Begreppet ordinarie arbetstid

Förslag: Ordinarie arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska frånvaro inte beaktas.

Skälen för kommitténs förslag

Av 4 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att ordinarie arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska det bortses från frånvaro. Definitionen innebär således att en fiktiv arbetstid ska bestämmas för varje stödmånad utifrån det kontrafaktiska scenariot att korttidsarbete inte inletts.

Definitionen av ordinarie arbetstid har, i likhet med definitionen av ordinarie lön, vållat svårigheter vid handläggningen av stödet under pandemin. Kommittén har därför övervägt om definitionen av ordinarie arbetstid bör tydliggöras. En lösning skulle kunna vara att utgå från den arbetstid som arbetstagaren hade månaden före den första månaden eller att, om arbetstagaren har varierande arbetstid, beräkna en genomsnittlig arbetstid utifrån exempelvis tre månader före den första stödmånaden. Denna lösning aktualiserar dock samma svårigheter som framhålls i det avsnitt som behandlar kommitténs övervägda lösning avseende begreppet ordinarie lön (se avsnitt 6.8). Kommittén anser därför att den nuvarande definitionen av ordinarie arbetstid ska gälla även enligt den nya lagen. Ordinarie arbetstid bör således vara den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska, som nämnts ovan, frånvaro av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete bortses från. Med begreppet frånvaro avses sådan frånvaro som inte ändrar arbetstidsmättet såsom det följer av anställningsavtalet. Det kan t.ex. vara sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet, även om frånvaron pågår under en längre period (jfr prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3). Kommittén anser dock att bestämmelsen bör omformuleras för att tydliggöra vad som avses med ”bortses från”. Det bör framgå att frånvaro inte ska beaktas vid beräkningen av ordinarie arbetstid. Om en arbetstagare t.ex. har en normal arbetstid på 160 timmar per månad, men varit frånvarande grund av sjukdom, utgör ordinarie arbetstid fortfarande 160 timmar per månad.

6.10 Nivåer för arbetstids- och löneminskning

Förslag: Korttidsarbete är 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.

Staten, arbetsgivare och arbetstagare delar på kostnaderna för korttidsarbete. Staten bär en tredjedel av kostnaderna.

För att en arbetsgivare ska ha rätt till preliminärt stöd ska en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod uppgå till

- 20 procent av ordinarie arbetstid,
- 40 procent av ordinarie arbetstid, eller
- 60 procent av ordinarie arbetstid.

Har ett centralt kollektivavtal om partiell arbetsbefrielse ingåtts ska arbetsbefrielsen motsvara arbetsminskningen.

För att en arbetsgivare ska ha rätt till preliminärt stöd ska en arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod uppgå till

- 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
- 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent, eller
- 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent.

Skälen för kommitténs förslag

Nuvarande reglering

Nuvarande system för korttidsarbete innebär att staten bär en tredjedel av kostnaderna för korttidsarbete, medan arbetsgivare och arbetstagare fördelar resten av kostnaderna mellan sig enligt tre fasta nivåer för arbetstids- och löneminskning. De fasta nivåerna syftar till att fördela kostnaderna för korttidsarbete mellan staten, arbetsgivaren och arbetstagaren. De syftar även till att underlätta för arbetsgivare

och arbetstagare att komma överens om att tillämpa korttidsarbete på arbetsplatsen (12–13 §§, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3). Utgångspunkten är att arbetstagarens lön på grund av korttidsarbete inte ska kunna minska med mer än 20 procent, vilket innebär att lönen alltid kommer att motsvara minst 80 procent av ordinarie lön. Statens andel av kostnaderna är lika stor vid alla tre nivåer. Kostnaderna för korttidsarbete utgörs av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen. För arbetstagare och arbetsgivare varierar kostnaderna för korttidsarbete beroende på nivå för arbetstidsminskning. Arbetsgivarens andel av kostnaderna är låg vid den första nivån för att självrisken inte ska leda till att incitamentet att tillämpa korttidsarbete blir för låga. Arbetstagarens andel av kostnaderna för korttidsarbete är i stället hög vid den första nivån för att säkerställa att arbetstagarna endast går med på att delta i korttidsarbete om det bidrar till att undvika uppsägningar. Vid större arbetstidsminskningar ökar arbetsgivarens andel av kostnaderna för korttidsarbete. Modellen innebär att arbetstidsminskningen uppgår till 20, 40 eller 60 procent och vid respektive nivå för arbetstidsminskning minskar lönen med en viss procent. Vid den första nivån med 12 procent, vid den andra nivån med 16 procent och vid den tredje nivån med 20 procent. Arbetsgivare och arbetstagare kan avtala om korttidsarbete enligt en av de tre fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning. De därmed avtalade nivåerna behöver dock inte följas varje månad. Arbetstids- och löneminskning får förläggas fritt under avtalsperioden så länge löne- och arbetstidsminskningen under stödperioden motsvarar avtalad nivå. Genom kollektivavtal kan också avtalas om hur arbetstidsminskningen ska förläggas. En sådan möjlighet har bedömts vara av stor vikt för att korttidsarbete ska kunna tillämpas på ett sätt som både svarar mot verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagarnas intresse av att kunna planera sin privatekonomi (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.3).

Förutbestämda arbetstids- och löneminskningnivåer bör finnas i den nya lagen

Tillväxtverket har påtalat att arbetsgivare haft svårt att förstå och redovisa de fasta arbetstids- och löneminskningnivåerna. Svårigheterna med att redovisa nivåerna ökar om den aktuella arbetstagaren

har en lön och en arbetstid som är oregelbunden eller om arbetstagaren får frånvaro under stödperioden, exempelvis på grund av sjukdom. Kommittén kan konstatera att de fasta nivåerna kan öka administrationen av korttidsarbete avseende att kontrollera om arbetstagaren uppfyller de olika nivåerna. Samtidigt anser kommittén att de fasta nivåerna är viktiga eftersom det blir tydligt för arbetsgivare och arbetstagare vad stödet kostar på respektive nivå. Det ökar förutsägbarheten i systemet och underlättar också för avtalstecknande mellan parterna. Kommittén anser att den nya lagen bör innehålla motsvarande arbetstids- och löneminskingsnivåer som finns i nuvarande regelverk.

Vad gäller kostnadsdelningen mellan staten, arbetstagare och arbetsgivare vid respektive nivå har kommittén övervägt huruvida en annan kostnadsdelning vore mer lämplig. Eftersom stödet var förstärkt under stora delar av 2020 och 2021 har dock den ordinarie kostnadsdelningen endast tillämpats under en begränsad period. Kommittén anser att det ännu är för tidigt att utvärdera kostnadsdelningen och bedöma om det finns skäl att ändra nivåerna. Den kostnadsdelning som gäller i dag mellan staten, arbetstagare och arbetsgivare vid respektive nivå bör således fortsättningsvis gälla. Det innebär att arbetstidsminskningen bör utgå från tre fasta nivåer; 20, 40 och 60 procent av ordinarie arbetstid och att löneminskningen bör vara 12, 16 och 20 procent vid respektive nivå.

Kommittén har även övervägt om det vore lämpligt att anpassa kostnadsdelningen efter stödperiodens längd, så att det blir mindre förmånligt för arbetsgivare och arbetstagare vid längre stödperioder. En sådan utformning skulle kunna minska risken för ett överutnyttjande av stödet. I Tillväxtanalys rapport *Korttidsarbetets effekter på sysselsättningen under pandemiåret 2020* (PM 2022:12) lämnas policyrekommendationer kring en sådan konstruktion. I rapporten föreslås att den självrisk som finns i systemet, och som innebär att arbetsgivaren svarar för en del av kostnaden för den arbetsbefriade tiden, bör öka med tiden som stödet nyttjas. Det bedöms potentiellt kunna bidra till att maximera stödets positiva nettoeffekter. Kommittén delar till stor del den bedömningen. Samtidigt är det viktigt att poängtera att slutsatserna i rapporten baseras på stödets utformning under pandemin, dvs. under en period då stödet var kraftigt förstärkt och både arbetsgivares och arbetstagares kostnadsandel var jämförelsevis låga. Kommittén bedömer att kostnadsdelningen som

föreslås i den nya lagen, tillsammans med stödperiodens längd om nio kalendermånader, sammantaget bör vara tillräckligt för att motverka ett överutnyttjande. Kommittén bedömer därtill att enkelheten i att ha förutbestämda nivåer som gäller under hela stödperioden överväger risken för ett överutnyttjande. Statens andel av kostnaderna bör därför även fortsatt vara en tredjedel. Kommittén bedömer att kostnadsdelningen framstår som välavvägd och är utformad på ett sätt som minskar incitamenten för ett överutnyttjande. En sådan fördelning minskar risken för att stödet ger upphov till dödviktseffekter eftersom arbetsgivare och arbetstagare får betala en del av stödets kostnader.

6.11 Förutsättningar för preliminärt stöd för arbetsgivare inom och utom kollektivavtalsförhållanden

6.11.1 Förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal

Förslag: För att en arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Kollektivavtal om korttidsarbete ska ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.
2. De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal.
3. Den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med de fastställda nivåerna för arbetstids- och löneminskning.

Om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

Skälen för kommitténs förslag

Enligt den nuvarande lagen för stöd vid korttidsarbete kan stöd lämnas till såväl arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal som arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal. För en kollektivavtalsansluten arbetsgivare krävs dels ett kollektivavtal om korttidsarbete som slutits eller godkänts av de centrala parterna, dels ett lokalt kollektivavtal där de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete är fastställda. Om arbetsgivaren anordnar kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden ska även de närmare förutsättningarna för insatserna regleras i ett lokalt kollektivavtal. Det krävs även att den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med de fastställda nivåerna för arbetstids- och löneminskning (15 §).

Kommittén har övervägt om det borde införas en möjlighet att medges dispens från kravet att avtal om korttidsarbete ska tecknas med lokal part på arbetstagersidan. Kommittén bedömer dock att det inte ska införas någon sådan möjlighet. En del av systematiken bakom regelverket för korttidsarbete är att arbetstagarorganisationer ska kunna motsätta sig korttidsarbete, om det bedöms att det inte är behövligt på arbetsplatsen eller tillräckligt förmånligt för arbetstagarna, exempelvis på grund av att verksamheten inte är tillräckligt drabbad. På så sätt minskar de negativa effekterna av systemet, såsom minskad rörlighet på arbetsmarknaden.

Kommittén har också övervägt om det i övrigt finns skäl att förändra kraven för avtalstecknande för korttidsarbete. Det har i kommitténs översyn framhållits att det innebär en ökad administration för arbetsgivarna att nya lokala avtal ska tecknas om det sker en förändring i nivån för korttidsarbete. Kommittén kan dock konstatera att såsom regelverket är utformat i dag, och som kommittén föreslår även ska gälla fortsättningsvis, finns det en möjlighet att variera arbetstiden för arbetstagarna under förutsättning att den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen överensstämmer med avtal vid avstämningen. Kommittén föreslår även att regelverket endast ska innehålla en slutlig avstämning, vilket medför att systemet blir mer flexibelt och ger större möjlighet för arbetsgivaren att variera arbetstiden för arbetstagarna. Det medför också att arbetsgivaren får längre tid för att justera avtal om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen motsvarar en annan nivå än vad som ursprungligen avtalats (se avsnitten 7.6 och 7.7). Kommittén bedömer därför att det

inte finns något skäl att göra någon förändring vad gäller kravet på att ett lokalt avtal ska föreskriva arbetstids- och löneminskningen för en arbetstagare. Kommittén bedömer också att övriga krav som finns i 15 § även fortsättningsvis ska gälla i den nya lagen. Vad gäller ersättning för kompetensinsatser föreslår kommittén i avsnitt 8.1 att även de närmare förutsättningarna för kompetensinsatser ska regleras i ett lokalt kollektivavtal, om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Kommittén föreslår vidare en förändring av sista stycket, som innebär att begreppet lokal part ersätts av begreppet lokal arbetstagarorganisation. Någon förändring i sak är inte avsedd utan det framgår av förarbetena till den nuvarande bestämmelsen att det är den lokala arbetstagarorganisationen som avses med lokal part (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitten 6.17.5.2.1 och 6.42.1). Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanslutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare (6 § lagen [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet). Det bör således framgå att om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare (6 § lagen om medbestämmande i arbetslivet). Om den centrala arbetstagarorganisationen är uppdelad i regionala avdelningar bör avtal kunna tecknas med en sådan regional avdelning, om den regionala avdelningen ges rätt att representera den centrala arbetstagarorganisationen genom t.ex. en delegationsordning.

6.11.2 Förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal

Förslag: För att en arbetsgivare, som inte är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete, ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete har aktualiserats hos arbetsgivaren.

2. Minst 70 procent av de arbetstagare inom en driftsenhet, som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och som arbetsgivaren var skyldig att betala avgiftspliktig ersättning och arbetsgivaravgifter för, ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden.
3. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.
4. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med de fastställda nivåerna för arbetstids- och löneminskning.

Skälen för kommitténs förslag

Enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete krävs för att preliminärt stöd ska kunna lämnas till en arbetsgivare, som inte är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete, att det finns ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare samt att minst 70 procent av arbetstagarna på en driftsenhet deltar i korttidsarbetet under stödmånaden. Om arbetsgivaren anordnar kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden ska även de närmare förutsättningarna för insatserna regleras i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren (16 §). Kommittén anser att motsvarande förutsättningar bör gälla även i den nya lagen. Vad gäller ersättning för kompetensinsatser föreslår kommittén i avsnitt 8.1 att även de närmare förutsättningarna för kompetensinsatser ska regleras i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal.

Begreppet driftsenhet tydliggörs i förarbetena till lagen om stöd vid korttidsarbete och har samma innebörd som i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Med en driftsenhet avses därmed varje del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. Det kan i vissa fall också vara befogat att utgå från ett mer organisatoriskt synsätt. Enbart den omständigheten att en arbetstagare har sin arbetsplats i sin bostad medför inte att den arbetsplatsen utgör en egen

driftsenhet (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1). Begreppet driftsenhet innebär således inte att varje arbetstagare måste ha samma arbetsuppgifter för att det ska vara en driftsenhet. Kravet på att minst 70 procent av arbetstagarna på en driftsenhet deltar i korttidsarbetet under stödmånaden har införts med beaktande av att arbetsgivare och enskilda arbetstagare inte är jämnstarka parter och att det därför finns skäl att införa särskilda krav för att säkerställa att en arbetsgivare verkligen har behov av stödåtgärden. Kravet på ett lägsta antal arbetstagare ska också säkerställa att en arbetsgivare inte kan vända sig till vissa utvalda arbetstagare med erbjudande om deltagande i korttidsarbete av skäl som inte är motiverade (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.2.4). Kommittén anser att begreppet driftsenhet är tillräckligt tydligt för att tillgodose syftet med bestämmelsen. Det får lämnas till rättstillämpningen att närmare tydliggöra gränsdragningen av begreppet.

7 Ett enklare och tydligare förfarande

7.1 Preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång

Förslag: Preliminärt stöd ska betalas efter stödmånadens utgång.

Skälen för kommitténs förslag

Under framför allt inledningen av pandemin utgick stora delar av det preliminära stödet till arbetsgivarna genom förskottsbetalningar. Arbetsgivaren fick således göra en uppskattning över hur många arbetstagare som skulle omfattas av korttidsarbete de närmaste månaderna och i vilken omfattning. Om kraven för godkännande för stöd var uppfyllda beviljades preliminärt stöd utifrån den uppskattningen. Att stödet betalades i förskott gav företagen en snabb likviditetsförstärkning, vilket hade stor betydelse för företagets ekonomi, särskilt vid pandemins inledning då efterfrågan i princip upphörde inom vissa delar av ekonomin. Förskottsbetalningarna innebar också att Tillväxtverket snabbt kunde administrera utbetalningarna av stödet, vilket var viktigt eftersom Tillväxtverkets organisation ännu inte hade anpassats till den stora mängden ansökningar som uppstod. Regelverket för korttidsarbete är dock inte utformat för förskottsbetalningar. Enligt 17 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ska underlaget för preliminärt stöd beräknas genom att arbetstagarens ordinarie lön multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen. Detta resultat ska sedan minskas i proportion till antalet hela dagar som arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Utgångspunkten är således att

det preliminära stödet beräknas med hänsyn tagen till arbetstagarens eventuella frånvaro under stödmånaden, vilket sker i syfte att undvika att arbetsgivaren överkompenseras. Frånvaron kan bero på t.ex. sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendemän eller föräldraledighet (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.2.2). Den avstämning som sker i efterhand syftar till att bedöma om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen, som har tillämpats under respektive avtalsperiod som avstämningsperioden består av, har motsvarat en och samma nivå av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning, och har stöd i avtal (20 §). Avstämningen syftar således inte till, såsom har skett under pandemin, att beräkna om preliminärt stöd lämnats med rätt belopp utifrån det faktiska utfallet.

Kommittén kan konstatera att det finns skäl som talar både för och emot förskottsbetalningar av stöd enligt den nya lagen. Den främsta fördelen med förskottsbetalningar är att det innebär en lägre risk för arbetsgivaren som inte behöver ta hela kostnaden för arbetstagares icke arbetade tid. Företagen får en snabbare likviditetsförstärkning som innebär att företag med sämre likviditet får bättre möjlighet att nyttja stödet, vilket är betydelsefullt i situationer då företagets ekonomi är allvarligt drabbad. Stödet kan också nå mottagare mer skyndsamt eftersom det finns färre kontrollaspekter för Skatteverket. Flera skäl talar dock emot att preliminärt stöd ska kunna lämnas i förhand. Att företag med sämre likviditet får lättare att nyttja stödet medför en ökad risk för att stödet används för att upprätthålla verksamheten för lågproduktiva företag som annars hade gått i konkurs. Förskottsbetalningar ökar också risken för missbruk av systemet, särskilt med beaktande av att stödet kan nyttjas av företag där det saknas kollektivavtal som innebär en kontrollmekanism innan korttidsarbete införs på en arbetsplats. Att stödet betalades ut i förskott under pandemin har lyfts fram i slutrapporten Ds 2020:28 som en av de främsta riskerna för att stödet kunde nyttjas av kriminella aktörer. Det är också en synpunkt som Polismyndigheten lyft fram i dialog med kommittén. Den risken blir tydligt förhöjd i en sådan situation som rådde under pandemin då ansökningsvolymerna ökar och det blir sämre möjlighet att kontrollera varje ansökan om godkännande för stöd och underlag till sådan ansökan, t.ex. avtal om korttidsarbete.

Förskottsbetalningar ökar även mängden beslut om återkrav, vilket i sin tur ökar administrationen för både arbetsgivare och Skatteverket, som måste tillse att stödet återbetalas. Det finns även en risk att stöd utgår till icke livskraftiga företag och att dessa hinner försättas i konkurs, och därför inte kan betala tillbaka felaktigt betalt stöd. Till och med den 7 augusti 2022 hade Tillväxtverket fattat 46 979 beslut om återkrav till ett totalt belopp om drygt 6,6 miljarder kronor gällande stödperioder från mars 2020 till september 2021. Av dessa berodde 33 484 av besluten på skillnader mellan betalt preliminärt stöd och verkligt utfall som företagen hade rapporterat. Beloppet för dessa återkrav uppgick till omkring 2,4 miljarder kronor.¹ Skillnaden beror till stor del på att företagens egentliga nyttjande av korttidsarbete blev lägre än vad som förväntades vid krisens inledning. Detta kan förklaras av den stora osäkerhet som rådde kring hur pandemin skulle utvecklas. Kommittén kan emellertid konstatera att konsekvensen av möjligheten till förskottsbetalningar var att ett betydande belopp av statliga medel lämnades för högre nivåer av arbetstidsminskning än vad som faktiskt genomfördes. Eftersom avtal om korttidsarbete kan justeras under en stödperiod är det förväntat att återkrav uppstår. En stor del av det höga beloppet är dock sannolikt en konsekvens av att preliminärt stöd har betalats i förskott.

Sammantaget anser kommittén att övervägande skäl talar för att stödet vid korttidsarbete endast bör kunna betalas i efterhand. Det är också den ordning som gäller i merparten av de länder som har system för korttidsarbete.² En sådan ordning minskar mängden återbetalningsbeslut samt risken för att stödet missbrukas. Det bör därför tydliggöras i den nya lagen att preliminärt stöd betalas efter stöd-månadens utgång. För företag med sämre likviditet innebär efter-skottsbetalningar till viss del sämre möjligheter att tillgodogöra sig stödet. Kommittén inför dock även ett skyndsamhetskrav för Skatteverkets prövning av ansökan om stöd (se avsnitt 7.3). Eftersom stödet är ett krisstöd är det angeläget att det ska kunna utgå så snabbt som möjligt efter att en ansökan om stöd har lämnats in till Skatteverket.

¹ Enligt uppgifter från Tillväxtverket den 12 augusti 2022.

² OECD Employment Outlook 2021 – Navigating the covid-19 crisis and recovery.

7.2 Ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång

Förslag: En ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång. I annat fall får stöd inte lämnas. Stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär stöd för.

Skälen för kommitténs förslag

Av 18 § första stycket lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att en ansökan om preliminärt stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden. Det finns inte någon möjlighet att få anstånd med att komma in med ansökan. Regeringen har bedömt att en sådan möjlighet skulle öka komplexiteten i förfarandet och att behov saknas eftersom ansökningstiden är väl tilltagen (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.2.1).

Kommittén föreslår att förfarandet för korttidsarbete bör tydliggöras på så sätt att, i stället för att arbetsgivaren ansöker om ett preliminärt stöd, ansöker arbetsgivaren om stöd för en stödmånad. Skatteverket beviljar därefter ett preliminärt stöd, som sedermera fastställs slutligt efter en avstämning (se avsnitt 7.5). Kommittén föreslår vidare att fristen om två kalendermånader ska gälla även i den nya lagen. Det är rimligt att arbetsgivare ges en viss tid att sammanställa det underlag som behövs för att kunna söka stöd. ArbetsgivardeklARATIONER lämnas i regel in till Skatteverket den tolfte dagen i månaden efter löneutbetalningsmånaden. Kommittén anser därför att fristen om två kalendermånader är väl avvägd och tillräcklig i de flesta fallen.

För företag med en omsättning över 40 miljoner kronor lämnas arbetsgivardeklaration dock i regel den 26:e dagen månaden efter utbetalningsmånaden. I de fall dessa företag tillämpar eftersläpande lön ska arbetsgivardeklarationen således inte lämnas in förrän två månader efter avslutad månad, t.ex. lön som avser december, som betalas i januari, ska i regel lämnas in först den 26:e februari. Kommittén har därför övervägt om det bör införas en möjlighet att få anstånd med ansökan om stöd. Kommittén har dock bedömt att en sådan anstånds-

möjlighet skulle innebära en ökad administration för Skatteverket. En skyldighet att pröva ansökningar om anstånd kan, när ansökningsvolymerna ökar, medföra att handläggningstiderna för stödet ökar. Även om arbetsgivaren inte är skyldig att lämna in arbetsgivardeklarationen förrän i slutet av den andra månaden efter en stödmånads utgång, bör löneunderlagen kunna sammanställas för de arbetstagare som deltar i korttidsarbete inom den föreskrivna tiden. Skulle det i efterhand visa sig att en ansökan om stöd innehåller felaktiga uppgifter är arbetsgivaren skyldig att omgående anmäla det till Skatteverket i enlighet med kommitténs förslag om en anmälningsskyldighet för arbetsgivaren, se avsnitt 9.1.

Att arbetsgivardeklarationerna och tidpunkten för ansökan om stöd inte överensstämmer kan medföra konsekvensen att en arbetsgivare söker stöd direkt efter en avslutad stödmånad, dvs. innan arbetsgivardeklarationer lämnats in till Skatteverket. Detta är en konsekvens som också finns i nuvarande lagstiftning. Att arbetsgivardeklarationerna i vissa fall inte finns tillgängliga när Skatteverket prövar ansökan om stöd ökar behovet av efterkontroll av stödet. För att stärka Skatteverkets möjligheter till efterkontroll föreslår kommittén i avsnitt 9.4 flera bestämmelser som syftar till att ge Skatteverket utökade kontrollmöjligheter.

Kommittén föreslår i avsnitt 6.6 att stödmånadens första dag tidigast får vara den dag då ansökan om godkännande kommit in till Skatteverket. När handläggningstiderna ökar finns det risk att Skatteverket inte hunnit pröva arbetsgivarens ansökan om godkännande för stöd innan tiden för att ansöka om stöd passerat. Kommittén vill därför framhålla att det inte finns några hinder för arbetsgivaren att ansöka om stöd innan ett godkännande för stöd har beviljats. Däremot kan inte arbetsgivaren få stödet betalt innan Skatteverket prövat förutsättningarna för stöd och beviljat ett godkännande för stöd. Arbetsgivaren bör tydligt informeras om denna möjlighet i samband med att arbetsgivaren lämnar in en ansökan om godkännande.

Eftersom kommittén föreslår att stödet endast ska kunna betalas i efterskott (se avsnitt 7.1) kan en ansökan om stöd som kommer in före stödmånadens utgång inte, förrän efter stödmånadens utgång, beviljas av Skatteverket. Skatteverket får, om en ansökan kommer in före stödmånadens utgång, bedöma om ansökan ska avvisas för att stöd inte är möjligt att betala ut eller om prövningen kan avvakta stödmånadens utgång.

7.3 Skatteverket ska handlägga ansökningar om godkännande för stöd och ansökningar om stöd skyndsamt

Förslag: Skatteverket ska handlägga ansökningar om godkännande för stöd och ansökningar om stöd skyndsamt.

Bedömning: En tidsgaranti bör inte införas i den nya lagen.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Av 37 § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att en ansökan om godkännande för stöd ska handläggas skyndsamt. Som framgår av avsnitt 4.6 har riksdagen den 20 maj 2021 riktat ett tillkännagivande till regeringen om att regeringen bör säkerställa att handläggnings-tiderna för stöd vid korttidsarbete förkortas ytterligare samt att både resursförstärkningar och lagändringar, inklusive en tidsgaranti, bör övervägas (bet. 2020/21:NU30 punkt 1, rskr. 2020/21:321). I tillkännagivandet anges att handläggningstiden för beviljande av stöd blivit ett allvarligt problem för många företag och att långa handläggnings-tider hotat både stödets effektivitet och många företags möjligheter att klara sig under pandemin. Av direktiven till kommittén framgår att kommittén ska överväga lagändringar som säkerställer en snabb handläggning, exempelvis en tidsgaranti.

Att handläggningstiderna under pandemin blev långa beror i stor utsträckning på att systemet för korttidsarbete var nytt, genomförandetiden var kort och ansökningsvolymerna blev mycket stora. De täta avstämningarna som skedde förlängde också handläggnings-tiderna, vilket även de många rättsprocesserna som uppstod bidrog till. Kommittén föreslår i avsnitt 7.5 att de löpande avstämningarna under en stödperiod ska ersättas med en slutlig avstämning. Kommittén föreslår vidare i avsnitt 6.4 av stödperioden ska förlängas till nio kalendermånader, i stället för att det som i nuvarande system ska krävas en förlängningsansökan för stöd för längre tid än sex kalendermånader. Dessa förändringar kommer i stor utsträckning effektivisera handläggningen av ärenden hos Skatteverket.

Kommittén har övervägt om det finns skäl att ha en tidsgaranti i den nya lagen om stöd vid korttidsarbete. En fördel med en tidsgaranti är att det blir tydligt under hur lång tid t.ex. en ansökan om

godkännande som längst kan komma att behandlas av myndigheten. Det innebär att processen blir mer förutsägbar för de arbetsgivare som söker stödet. Det är dock mycket svårt att avgöra hur lång handläggningstiden i ett ärende enligt lagen som längst bör vara. Komplexiteten i ett ärende kan variera i hög utsträckning, vilket riskerar att medföra svårigheter i vissa fall att hålla en tidsgaranti. Kommittén anser dock att skyndsamhetskrav i lagstiftningen på ett tydligt sätt tillgodoser att handläggningen av ett ärende inte tar längre tid än vad som är motiverat. Kommittén bedömer att motsvarande skyndsamhetskrav som finns i nuvarande lag för hanteringen av godkännande för stöd bör gälla i den nya lagen. Eftersom stödet är ett krisstöd anser kommittén att det är angeläget att även ansökan om stöd hanteras skyndsamt av Skatteverket. Den nya lagen bör därför också föreskriva att Skatteverket ska handlägga en ansökan om stöd skyndsamt. En skyndsamt handläggning ska dock alltid balanseras mot vikten av att stöd endast lämnas i de fall förutsättningarna är uppfyllda (jfr prop. 2019/20:132 s. 64). För Skatteverkets handläggning av ärenden i övrigt bör förvaltningslagens (2017:900) bestämmelser gälla. Av 9 § förvaltningslagen framgår att ett ärende ska handläggas så enkelt, snabbt och kostnadseffektivt som möjligt utan att rättssäkerheten eftersätts.

7.4 Beräkning av preliminärt stöd

Förslag: Skatteverket ska efter att en ansökan om stöd har kommit in bevilja ett preliminärt stöd. Preliminärt stöd betalas efter stödmånaden utgång med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget för preliminärt stöd. Underlaget för preliminärt stöd avseende en stödmånad, för en arbetstagare som deltar i korttidsarbete, ska beräknas på följande sätt: Arbetstagarens ordinarie lön ska multipliceras med den för avtalsperioden avtalade arbetstidsminskningen. Detta resultat ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Om det finns särskilda skäl ska resultatet även minskas med beaktande av frånvaro från arbetet delar av sådana dagar. Summan av frånvaro under delar av dagar ska avrundas nedåt till närmaste heltal.

Om arbetstagarens ordinarie lön överstiger gränslöppet för ordinarie lön ska gränslöppet användas i stället för ordinarie lön vid beräkningen av underlaget för preliminärt stöd. Gränslöppet för ordinarie lön ska motsvara 75 procent av inkomstbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken.

Om arbetstagaren är i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska gränslöppet för ordinarie lön minskas i proportion till den tid som arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete.

Skälen för kommitténs förslag

Nuvarande reglering för beräkning av preliminärt stöd

Av 17 § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att preliminärt stöd betalas med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget för preliminärt stöd. Underlaget för preliminärt stöd beräknas genom att arbetstagarens ordinarie lön multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen för avtalsperioden. Detta resultat ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Beräkningsregeln innebär att staten bär en tredjedel av kostnaderna för korttidsarbete, men av förenklingsskäl har procentsatsen 43 procent valts med hänsyn till ett schablonmässigt antagande om genomsnittliga arbetsgivaravgifter på 30 procent. De genomsnittliga arbetsgivaravgifterna är något lägre än den lagstadgade avgiftsnivån om 31,42 procent, eftersom vissa grupper har nedsatta arbetsgivaravgifter. Detta innebär att statens andel av kostnaderna för korttidsarbete är större än en tredjedel för bl.a. ungdomar (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.2.2).

När underlaget för beräkning av preliminärt stöd fastställs för en arbetstagare avseende en stödmånad, används den nivå som parterna avtalat om att tillämpa för den enskilde arbetstagaren, dvs. 20, 40 eller 60 procents arbetstidsminskning i genomsnitt under avtalsperioden. Det gäller oavsett hur arbetstidsminskningen fördelas under enskilda månader inom avtalsperioden. Vid avstämningen framgår om tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning under avtalsperioden svarar mot den nivå som preliminärt stöd har beräknats utifrån. För att undvika att arbetsgivaren överkompenseras om arbetstagaren har varit från-

varande under stödmånaden av någon annan anledning än deltagandet i korttidsarbete beräknas det preliminära stödet med hänsyn tagen till arbetstagarens närvaro under stödmånaden. Frånvaron kan bestå av t.ex. sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet. Justeringen görs genom att produkten av ordinarie lön och avtalad arbetstidsminskning multipliceras med en närvarokvot. Kvoten beräknas enligt följande. Om arbetstagaren exempelvis i normala fall, dvs. om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete, skulle ha arbetat 20 dagar under månaden men var frånvarande under två hela dagar, är den individuella närvarokvoten 18/20. Frånvaro under delar av dagar beaktas inte av förenklingsskäl. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en månad tas hänsyn också till detta när närvarokvoten beräknas (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.2.2).

Exempel 7.1

Preliminärt stöd beräknas enligt följande formel:

Preliminärt stöd

$$= \text{ordinarie lön} \times \text{arbetstidsminskning} \times \text{närvarokvot} \times 0,43$$

Det preliminära stödet för en arbetstagare med en ordinarie lön om 25 000 kronor, vid en arbetstidsminskning om 20 procent och en närvarokvot på 95 procent, uppgår till 2 043 kronor.

$$= 25\,000 \times 0,2 \times 0,95 \times 0,43.$$

Av 4 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår inte lön som överstiger ett gränobelopp som bestäms av regeringen. Gränobeloppet uppgår till 44 000 kronor (se 5 § förordningen [2020:208] om stöd vid korttidsarbete). Detta innebär att preliminärt stöd inte utgår för löner som överstiger 44 000 kronor.

Beräkningsregeln bör fortsatt gälla i den nya lagen

Kommittén anser att preliminärt stöd även fortsättningsvis bör motsvara ett belopp som utgör 43 procent av underlaget för preliminärt stöd. Underlaget för preliminärt stöd bör också beräknas på motsvarande sätt som enligt nuvarande regelverk.

Vid kommitténs utvärdering har det framkommit att det funnits oklarheter kring beräkning av närvarokvoten och vilken frånvaro som ska exkluderas från denna. Enligt nuvarande regelverk innebär frånvaro att arbetstagaren varit frånvarande under stödmånaden av någon annan anledning än deltagandet i korttidsarbete. Frånvaron kan bero på t.ex. sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendemän eller föräldraledighet. Det har dock funnits olika tolkningar av vad som ska räknas som frånvaro av annan anledning än deltagande i korttidsarbete. Det gäller i vissa fall då frånvaro uppstått under dagar som är helt arbetsbefriade på grund av korttidsarbete. Det i sin tur har inneburit svårigheter för arbetsgivare att beräkna vilken lön som ska utgå vid frånvaro, t.ex. vilken lön som sjuklönen ska baseras på. Kommittén anser att det är viktigt att det tydligt framgår hur frånvaro ska beaktas och att denna ordning är konsekvent. Den frånvaro som kommittén bedömer ska beaktas vid beräkning av närvarokvoten är all frånvaro som sker den ordinarie arbetstiden under stödmånaden. Det gäller således både frånvaro som sker under en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat och under en dag som arbetstagaren är arbetsbefriad på grund av korttidsarbete, se Exempel 7.2.

Exempel 7.2

En arbetstagarer arbetar vanligtvis åtta timmar per dag fem dagar i veckan. Arbetstagaren omfattas av korttidsarbete och blir sjuk under en hel vecka då arbetstagaren skulle ha arbetat åtta timmar tre dagar i veckan och varit arbetsbefriad på grund av korttidsarbete under två dagar, se tabell nedan.

| | Måndag | Tisdag | Onsdag | Torsdag | Fredag |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|---------|--------|
| Ordinarie arbetstid | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| Arbetstid under korttidsarbete | 8 | 0 | 8 | 0 | 8 |
| Faktiskt arbetad tid | 8 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Anm.: Antal arbetade timmar per dag.

All frånvaro under den ordinarie arbetstiden ska beaktas i närvarokvoten. Närvarokvoten för stödmånaden ska enligt exemplet i tabellen ovan minskas med fem dagar.

Den sjuklön som ska lämnas till arbetstagaren under veckan i Exempel 7.2 ovan ska baseras på den reducerade lönen på grund av korttidsarbete. Detta förtydligas nedan i Exempel 7.3.

Exempel 7.3

Arbetstagaren arbetar vanligtvis 160 timmar per månad och har en månadslön på 25 000 kronor, timlönen är således 156,25 kronor (25 000/160). Arbetstagaren har en arbetstidsminskning på 40 procent och en löneminskning på 16 procent, vilket ger en tillfällig månadslön på 21 000 kronor ($25\,000 \times (1-0,16)$). Den tillfälliga timlönen blir 131,25 kronor (här avser timlönen både arbetstid och arbetsbefriad tid).

Sjuklön för arbetstagaren vid sjukfrånvaro under en vecka:

Arbetstagaren är frånvarande på grund av sjukdom under fem dagar en vecka. Lönen som arbetsgivaren ska betala sjuklön för dessa dagar är 80 procent av den reducerade timlönen på 131,25 kronor. Ersättning för första dagen reduceras genom karensavdrag, vilket innebär att endast fyra arbetsdagar ska ersättas med sjuklön, motsvarande 32 timmar.

$$131,25 \times 0,80 \times 32 = 3\,360 \text{ kronor}$$

Den sammantagna lönen under veckan blir således 3 360 kronor. Det kan jämföras med de 4 000 kronor som hade betalats om arbetstagaren inte omfattats av korttidsarbete under veckan ($156,25 \times 0,8 \times 32$).

För arbetsgivaren innebär sjukfrånvaron att närvarokvoten minskas med fem dagar under stödmånaden. Samtidigt som frånvaron innebär ett lägre stödbelopp för arbetsgivaren innebär frånvaron även en lägre kostnad för arbetskraft, vilket framgår av Exempel 7.4.

Exempel 7.4

Arbetskraftskostnaden för arbetsgivaren under en vecka med fem dagars sjukfrånvaro utgår enligt Exempel 7.3 med 3 360 kronor exklusive arbetsgivaravgifter. Med en kostnad för arbetsgivaravgifter om 31,42 procent av lönen uppgår den totala kostnaden således till:

$$3\,360 \times 1,3142 = 4\,415,7 \text{ kronor}$$

Om arbetstagaren inte hade varit sjuk under veckan och stöd därmed hade utgått enligt en full närvarokvot hade arbetsgivarens kostnad varit högre. Arbetskraftskostnaden hade varit:

$$(131,25 \times 5 \times 8) \times 1,3142 = 6\,899,6 \text{ kronor}$$

Under de dagar som arbetstagaren är frånvarande får arbetsgivaren ingen ersättning för korttidsarbete. Dessa dagar räknas bort från närvarokvoten som ingår i underlaget för att beräkna stödbeloppet. Utan frånvaro hade stödbeloppet för veckan varit:

$$(25\,000 \times 0,25) \times 0,40 \times 1 \times 0,43 = 1\,075 \text{ kronor}$$

Det innebär att arbetsgivarens totala kostnader för arbetskraft hade varit 5 824,6 kronor (6 899,6 – 1 075 kronor). Det kan jämföras med kostnaden vid sjukfrånvaro som hade uppgått till 4 415,7 kronor.

Som framgår i Exempel 7.4 blir arbetsgivarens totala arbetskraftskostnad för en arbetstagare inte högre, trots att stöd inte utgår vid frånvaro. Det finns dock andra kostnader för arbetsgivaren som inte framgår i exemplet. Frånvaro innebär att lön utgår för arbete som inte utförs, vilket t.ex. kan innebära en kostnad för produktionsminskning. Vidare kan arbetsgivaren få tillkommande kostnader för att ta in en vikarie för arbetstagaren som är frånvarande. Detta är dock kostnader som arbetsgivaren har även i vanliga fall och som bör räknas in i en arbetsgivares planering. Det gäller även då företaget drabbats av en kris.

Hur rapportering av frånvaro görs påverkar både det stöd som arbetsgivaren är berättigad till och den ersättning som arbetstagaren får. Arbetstagaren kan uppleva att det saknas incitament att rapportera frånvaro på grund av t.ex. sjukdom på enstaka arbetsbefriade dagar. Om sjukdomen är sammanhängande under en längre tid kan dock konsekvensen uppstå att frånvaro infaller på en dag som är

arbetsbefriad. Kommittén anser att det finns flera skäl att rapportera frånvaro under tiden i korttidsarbete, inte minst finns det ett värde i att en arbetstagares sjukfrånvaro synliggörs eftersom det kan finnas skäl att följa upp och vidta åtgärder.

Närvarokvotens beräkningsregel innebär vidare enligt nuvarande lag att frånvaro under del av dag inte ska beaktas vid beräkningen av stöd. Kommittén har övervägt om det finns skäl att anpassa beräkningsregeln i vissa fall. Under kommitténs översyn har det framkommit att beräkningsregeln medfört vissa svårigheter i förhållande till arbetstagare som haft dagarna uppdelade med ett visst antal timmar korttidsarbete och ett visst antal timmar arbete. Om arbetstagaren då blivit sjuk har arbetsgivaren haft svårt att bedöma vilken ersättning för korttidsarbete som ska utgå till såväl arbetstagaren som arbetsgivaren. Om en arbetstagare, som under en dag skulle ha arbetat fyra timmar och varit arbetsbefriad på grund av korttidsarbete i fyra timmar, är sjuk och inte arbetar alls under dagen räknas det som frånvaro under hela dagen. Närvarokvoten ska således minskas med en dag och inget stöd för korttidsarbete lämnas för den dagen. Arbetstagarens sjuklön ska utgå från den genom korttidsarbete reducerade lönen, se Exempel 7.5.

Exempel 7.5

En arbetstagare är schemalagd en dag med fyra timmar arbete och fyra timmar arbetsbefriad tid genom korttidsarbete. Arbetstagaren kan inte arbeta de fyra timmarna på grund av sjukdom. Den lön som sjuklönen ska baseras på är den reducerade lönen för samtliga åtta timmar. Det innebär att den totala sjuklönen (givet att en karensdag redan utgått) blir:

$$(131,25 \times 8 \times 0,80) = 840 \text{ kronor.}$$

Motsvarande gäller vid andra frånvaroskäl. Vid t.ex. frånvaro på grund av vård av barn räknas det som frånvaro hela dagen om en arbetstagare som skulle ha arbetat fyra timmar och varit arbetsbefriad på grund av korttidsarbete i fyra timmar under en dag i stället vårdar barn och inte arbetar alls under dagen. Vid frånvaro på grund av vård av barn utgår dock s.k. tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan. Om ersättning ska utgå från Försäkringskassan ska arbetstagarens nedsättning av arbetsförmågan göras i förhållande till den

försäkrades faktiska arbetstid och den nya, förkortade, arbetstiden (jfr prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.7.2). I detta fall motsvarar det en ersättning för de fyra timmar som arbetstagaren faktiskt skulle ha arbetat. Eftersom arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst är skyddad kommer däremot ersättningen för den tillfälliga föräldrapenningen att utgå från arbetstagarens ordinarie lön utan beaktande av löneinsparing, se Exempel 7.6. Under kommitténs utvärdering har det kommit fram att arbetsgivare har hanterat kostnadsdelen vid vård av barn uppdelade dagar på olika sätt. I vissa fall har arbetsgivaren svarat för arbetstagarens ersättning för den arbetsbefriade tiden och i andra fall har arbetstagaren inte fått någon ersättning för den tid som skulle ha varit arbetsbefriad. Det första alternativet har varit mer generöst för arbetstagaren, som annars endast skulle få en ersättning från Försäkringskassan för de arbetade timmarna. Det andra alternativet har i stället varit mer generöst för arbetsgivaren, som inte fått stöd för korttidsarbete den dagen, men heller inte några lönekostnader.

Exempel 7.6

Antag att arbetstagaren har en arbetstidsminskning på 40 procent, som är förlagd på så sätt att arbetstagaren arbetar 24 timmar i veckan. Arbetstagaren är arbetsbefriad 4 timmar per dag måndag till torsdag och arbetar 4 timmar per dag måndag till torsdag. På fredagar arbetar arbetstagaren 8 timmar.

Alt 1. Arbetstagaren är frånvarande på grund av vård av barn på måndagen, vilket innebär att frånvaro rapporteras för hela dagen och att en dag dras bort från närvarokvoten. Ersättningen från Försäkringskassan utgår med 80 procent av sjukpenninggrundande inkomst för de fyra timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat. Om den sjukpenninggrundande inkomsten utgör 25 000 kronor, innebär det att arbetstagaren har en timlön på 156,25 kronor. Ersättningen från Försäkringskassan blir då:

$$156,25 \times 0,8 \times 4 = 500 \text{ kronor}$$

Då ersättning från Försäkringskassan utgår för de timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt avtalet om korttidsarbete får arbetstagaren ersättning från arbetsgivaren för fyra timmar under den dagen.

Arbetsgivaren betalar arbetstagaren ersättning för den arbetsbefriade tiden med 525 kronor ($131,25 \times 4$). Arbetstagaren får således en sammanlagd ersättning för dagen med 1 025 kronor. Om arbetstagaren i stället inte hade varit frånvarande hade ersättning utgått med 1 050 kronor ($131,25 \times 8$).

Eftersom arbetstagaren är frånvarande hela dagen ska den räknas bort från arbetstagarens närvarokvot, vilket innebär att arbetsgivaren inte får stöd för den dagen. Arbetsgivarens kostnad för dagen uppgår till 525 kronor samt arbetsgivaravgifter om 165 kronor ($525 \times 1,3142$), dvs. 690 kronor. Hade arbetstagaren varit i korttidsarbete hela dagen hade arbetsgivarens lönekostnad uppgått till 1 050 kronor ($131,25 \times 8$) samt arbetsgivaravgifter om 330 kronor ($1\,050 \times 1,3142$), totalt 1 380 kronor. Stöd för korttidsarbete hade utgått med 215 kronor ($(25\,000 \times 0,4 \times 0,43) \times (8/160)$), vilket hade inneburit att arbetsgivarens kvarstående lönekostnad hade uppgått till 1 164,9 kronor.

Alt 2. Arbetstagaren är frånvarande på grund av vård av barn på måndagen vilket innebär att frånvaro rapporteras för hela dagen och att en dag dras bort från närvarokvoten. Ersättningen från Försäkringskassan utgår med 80 procent av sjukpenninggrundande inkomst för de fyra timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat. Om den sjukpenninggrundande inkomsten utgör 25 000 kronor, innebär det att arbetstagaren har en timlön på 156,25 kronor. Ersättningen från Försäkringskassan blir då:

$$156,25 \times 0,8 \times 4 = 500 \text{ kronor}$$

Då ersättning från Försäkringskassan utgår för de timmar som arbetstagaren skulle ha arbetat enligt avtalet om korttidsarbete får arbetstagaren endast ersättning för fyra timmar under den dagen. Eftersom arbetstagaren är frånvarande hela dagen ska den räknas bort från arbetstagarens närvarokvot, vilket innebär att arbetsgivaren inte får stöd för den dagen. Eftersom tillfällig föräldrapenning utgår från Försäkringskassan innebär det heller ingen arbetskraftskostnad för arbetsgivaren för den dagen.

Att arbetsgivarens och arbetstagarens kostnader för korttidsarbete kan variera beroende på om och varför en arbetstagare är frånvarande under dagar som är uppdelade anser kommittén är en konsekvens

som är svår att undkomma. Det är en konsekvens som också till viss del finns i det ordinarie lönehanteringssystemet. Om arbetsgivaren skulle få stöd för delade dagar skulle beräkningen av närvarokvoten bli mer komplicerad, t.ex. genom att olika närvarokvoter per dag skulle behöva sammanräknas för en månad, vilket riskerar att bli administrativt betungande för arbetsgivaren. Kommittén anser att den konsekvensen inte är att föredra. Att stödets beräkning av närvarokvoten är konsekvent och enkel är att föredra framför att stödet utvidgas för att kunna nyttjas under alla eventualiteter som kan uppstå vid arbetstagares frånvaro. Kommittén anser att det huvudsakliga syftet med stödet uppfylls genom nuvarande hantering av frånvaro. Syftet med stödet är att stötta arbetsgivare genom att avlasta en del av de lönekostnader som uppstår i samband med arbetstidsminskning. Att stödet vid olika frånvarofall inte är heltäckande är en konsekvens som arbetsgivaren får beakta vid beräkningen av de egna kostnaderna för att nyttja systemet för korttidsarbete.

Att arbetstagarens ersättning för arbetsbefriad kan variera beroende på orsak till frånvaro och schemaläggning är också något som får beaktas vid bedömningen av arbetstagarens kostnader för korttidsarbete. Arbetsgivarens uppfattning om hur lönekostnader ska hanteras under uppdelade dagar, t.ex. hur tillfällig frånvaro för vård av barn ska påverka arbetstagarens lön för arbetsbefriad tid, bör vara transparent och tydlig för arbetstagaren. En del konsekvenser med beräkningen av stödet kan arbetsgivaren föregripa genom att schemalägga arbetsbefriad tid respektive arbetstid under hela dagar. Då blir stödets beräkning av närvarodagar mer konsekvent med faktiskt arbetad tid. Den möjligheten finns dock inte inom alla verksamheter. Det gäller särskilt sådan verksamhet som stödet i övrigt är sämre anpassat för, dvs. verksamhet med hög personalomsättning såsom restauranger, där arbetstiderna ofta är mer varierande (se avsnitt 5.6).

Vid särskilda skäl bör även frånvaro del av dag kunna påverka stödets storlek

På motsvarande sätt som frånvaro under en uppdelad dag kan leda till att frånvaro ska rapporteras för en hel dag kan arbetsgivare få stöd för en hel dag, trots att arbetstagaren varit frånvarande större delen av dagen. Om arbetstagaren i Exempel 7.6 skulle ha arbetat en timme skulle arbetsgivaren få stöd för hela dagen. Om det sker systematiskt

vid upprepade tillfällen är det en konsekvens som kommittén anser är i strid med ändamålen enligt lagen. Det riskerar att skapa incitament att sprida ut frånvaro under delar av dagar, vilket ger arbetsgivaren stöd för tid som inte omfattas av korttidsarbete. Det kan t.ex. gälla vid tillfällen då en arbetstagare är tjänstledig två timmar om dagen under en längre period. Av detta skäl anser kommittén att det bör införas en ventil vid beaktande av frånvaro. Om det finns särskilda skäl bör därför underlaget för preliminärt stöd kunna minskas med beaktande av frånvaro från arbetet delar av dagar. Särskilda skäl kan t.ex. föreligga i situationer då arbetstagaren återkommande är frånvarande under en del av dag. I dessa fall anser kommittén att frånvaron ska beaktas i närvarokvoten, genom att frånvaron beräknas samman till hela frånvarodagar. Frånvaron ska avrundas nedåt till närmaste heltal.

Exempel 7.7

Exemplet utgår från arbetstagaren i Exempel 7.6. Arbetstagaren är således arbetsbefriad fyra timmar per dag och arbetar fyra timmar per dag måndag till torsdag. På fredagar arbetar arbetstagaren åtta timmar.

Arbetstagaren är sjukskriven två timmar varje dag under måndag till fredag. Stöd för korttidsarbete ska då enligt huvudregeln lämnas för varje dag. Eftersom sjukfrånvaron är återkommande under flera dagar bör en sammanräkning av frånvaron göras. Det ger en frånvaro om tio timmar. Närvarokvoten och därtill stödet bör därför minskas med en dags frånvaro.

Stödbeloppet bör fortfarande kunna begränsas

Kommittén anser att det fortfarande finns skäl att begränsa storleken på det stödbelopp som arbetsgivaren kan få för korttidsarbete, för att stöd inte ska kunna utgå för de allra högsta lönerna. Kommittén föreslår att begreppet ordinarie lön ska ändras på så sätt att ordinarie lön inte ska begränsas i förhållande till ett gränobelopp (se avsnitt 6.8). Ändringen är gjord för att de fasta löneminskingsnivåerna ska gälla för hela lönen och inte bara den del som gäller upp till gränobeloppet. Detta innebär att en viss justering behöver göras

för beräkningen av preliminärt stöd när ordinarie lön överstiger gränsbeloppet. Om arbetstagarens ordinarie lön överstiger gränsbeloppet för ordinarie lön ska gränsbeloppet användas i stället för ordinarie lön vid beräkningen av underlaget för preliminärt stöd. Om arbetstagaren är i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska gränsbeloppet för ordinarie lön minskas i proportion till den tid som arbetstagaren varit i korttidsarbete.

Gränsbeloppet har betydelse för konkurrenskraften

I kommitténs delbetänkande har kommittén analyserat Tyskland, Finland och Storbritanniens system för korttidsarbete. I det tyska systemet för korttidsarbete finns ett gränsbelopp för stöd som utgår från bruttolönen och uppgår till 7 050 euro (motsvarar cirka 74 706 kronor³) i västra Tyskland och 6 750 euro (motsvarar cirka 71 528 kronor) i östra Tyskland. Det stöd som arbetstagaren får för deltagande i korttidsarbete motsvarar ersättningsnivån i arbetslöshetsförsäkringen och uppgår till 60 procent av nettolönen upp till gränsbeloppet (SOU 2022:30 s. 212–213). Även systemet för korttidsarbete i Finland är knutet till arbetslöshetsförsäkringen, där inkomstrelaterat dagpenningbelopp erhålls om medlems- och arbetsvillkor är uppfyllt och ett förhöjt belopp kan beviljas om arbetstagaren deltar i sysselsättningsfrämjande åtgärder eller har barn under 18 år (SOU 2022:30 s. 222–224). En arbetstagar utan barn som har en månadslön om 5 000 euro (motsvarar cirka 52 984 kronor) och deltar i sysselsättningsfrämjande åtgärder erhåller dagpenning om 2 513 euro i månaden (motsvarar cirka 26 630 kronor).⁴ I det tillfälliga brittiska systemet för korttidsarbete fanns ett gränsbelopp om 2 500 brittiska pund⁵ (motsvarar cirka 30 875 kronor) och stöd kunde inte lämnas med mer än 80 procent av gränsbeloppet (SOU 2022:30 s. 228).

Kommittén kan konstatera att det finns skillnader mellan det svenska systemet för korttidsarbete och jämförelseländernas system. I det tyska systemet motsvarar stödet till arbetstagaren ersättnings-

³ Vid omvandling av euro till kronor använder kommittén Riksbankens månadsgenomsnitt för valutakursen för juni 2022, där medelvärdet för 1 euro motsvarar 10,5967 kronor.

⁴ Information från Arbetslöshetskassornas Samorganisation TYJ (Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö ry) Dagpenningkalkylator <https://www.tyj.fi/sv/om-du-blir-arbetslos/dagpenningkalkylator/>.

⁵ Vid omvandling av brittiska pund till kronor använder kommittén Riksbankens månadsgenomsnitt för valutakursen för juni 2022, där medelvärdet för 1 brittiskt pund motsvarar 12,35 kronor.

nivån enligt arbetslöshetsersättningen. Gränsbeloppet för det tyska systemet är högre än i det svenska systemet, samtidigt är den genomsnittliga timlönen högre i Tyskland än i Sverige.⁶ I det tyska systemet begränsar gränsbeloppet stödet till arbetstagaren, men gränsbeloppet i det svenska systemet ökar i stället kostnaden för arbetsgivaren för lönenivåer över gränsbeloppet. I jämförelse med arbetslöshetsersättningen i Sverige är stödet till arbetstagaren mer generöst. I den inkomstrelaterade arbetslöshetsförsäkringen i Sverige finns ett inkomsttak för ersättningen. För de första 100 dagarna uppgår den till högst 20 020 kronor, vilket motsvarar 80 procent av en månadslön om 25 025 kronor (tillfälligt höjt till slutet av 2022 till 26 400 kronor, vilket motsvarar 80 procent av en månadslön på 33 000 kronor). Om arbetstagaren deltar i korttidsarbete finns däremot inget inkomsttak, vilket innebär att arbetstagaren får behålla minst 80 procent av lönen även om arbetstagaren har en lönenivå som är högre än gränsbeloppet. Samtidigt är kostnaden för arbetsgivaren för icke arbetad tid högre än i det tyska systemet eftersom gränsbeloppet innebär att arbetsgivaren står för mellanskillnaden (dvs. skillnaden mellan gränsbeloppet och den ordinarie lönen). Det svenska systemet är också mindre förmånligt i vissa andra avseenden. Det gäller bl.a. stödperiodernas längd och de fasta nivåerna för arbetstidsminskning. Kommittén anser att dessa bestämmelser ska behållas (se avsnitten 6.4 och 6.10). För att konkurrenskraften i det svenska systemet ska stärkas bedömer kommittén dock att gränsbeloppet borde höjas och korrigeras årligen för att kompensera för den årliga pris- och löneökningstakten. På så sätt motverkas också att kostnaderna för korttidsarbete blir högre för arbetsgivarna för varje år.

Gränsbeloppet har inte följt lönernas utveckling

När det ursprungliga systemet infördes 2014 var gränsbeloppet 40 000 kronor. Som framgår av departementspromemorian *Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny åtgärd vid djupa kriser* (Ds 2012:59) ansågs gränsen vara högt uppsatt, men väl avvägd då den låg nära den genomsnittliga lönen för tjänstemän inom tillverkningsindustrin som uppgick till 38 810 kronor (inklusive rörliga tillägg) i augusti 2012

⁶ Enligt uppgifter från Eurostat 2021 var timlönen (brutto) i Sverige ungefär 95 procent av den tyska nivån.

enligt konjunkturlönestatistiken. Enligt en sammanställning från Svenskt Näringsliv hade i praktiken alla arbetare och 75 procent av tjänstemännen i privat sektor en månadslön som var lägre än 40 000 kronor under 2011. Gränsen bedömdes således innebära att fullt stöd vid korttidsarbete i praktiken skulle kunna utgå för alla arbetare och för en stor andel av tjänstemännen (s. 146–147). När det öppna och permanenta systemet infördes höjdes taket för ersättningen till 44 000 kronor. Den höjningen föreslogs i ett delbetänkande med beaktande av den löneutveckling som skett i privat sektor sedan 2014. I betänkandet övervägdes även om inkomsttaket skulle kopplas till ett index så att det automatiskt följer löneutvecklingen. Eftersom taket regleras i förordningsform bedömdes det dock inte vara nödvändigt eftersom regeringen kan justera taket när så bedöms lämpligt (SOU 2018:66 s. 84).

Sedan 2018 har den genomsnittliga löneökningstakten i näringslivet varit på närmare 2,5 procent per år enligt Medlingsinstitutets konjunkturlönestatistik. Löneökningstakten har varit högre bland tjänstemän jämfört med arbetare i privat sektor. Löneutvecklingen inom privat sektor återspeglas inte i det nuvarande gränsbeloppets nivå, eftersom det hade inneburit ett gränsbelopp på drygt 47 000 kronor 2021.

Gränsbeloppet bör regleras i lagen och indexeras

Bland de anställda som omfattades av stödet vid korttidsarbete under 2020 var det vanligast med en ordinarie lön mellan 24 001–39 000 kronor. Närmare 45 procent av samtliga i korttidsarbete hade en lön inom det intervallet, vilket är en högre andel än bland samtliga anställda i näringslivet (SOU 2022:30 s.103). Omkring 15 procent hade en lön som var högre än det nuvarande gränsbeloppet på 44 000 kronor. Om gränsbeloppet inte skulle korrigeras utifrån den årliga löneökningstakten skulle i framtiden en större andel av anställda i korttidsarbete ha en lön som var över gränsnivån. Det skulle innebära att kostnaden för arbetsgivare som nyttjar stödet blir högre för varje år som går. Kommittén bedömer därför att gränsbeloppet bör kopplas till ett index för att det ska kunna ändras årligen för att bättre följa löneutvecklingen i privat sektor. Indexeringen bör framgå av lagen för att öka förutsägbarheten för arbetsgivarna. Eftersom gränsbelopp-

pet är avsett att begränsa att stöd utgår för höga löner har kommittén övervägt om gränsbeloppet bör knytas till skiktgränsen för statlig inkomstskatt. Skiktgränsen fastställs varje år av regeringen och justeras med hänsyn till penningvärdets förändringar med tillägg för två procentenheter. För beskattningsåret 2022 är skiktgränsen 540 700 kronor, vilket för 2022 skulle ge ett gränsbelopp om 45 058 kronor per månad. Ett sådant gränsbelopp skulle dock vara under genomsnittet för lönerna för tjänstemän inom t.ex. industrin.⁷

Kommittén föreslår i stället att gränsbeloppet ska bestämmas med utgångspunkt från inkomstbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken. Inkomstbasbeloppet beräknas årligen av Pensionsmyndigheten och fastställs av regeringen. Inkomstbasbeloppet används till att beräkna den högsta pensionsgrundande inkomsten och speglar inkomstutvecklingen för personer 16–64 år i samhället. Inkomstbasbeloppet för 2022 är fastställt till 71 000 kronor. Det är ett högt belopp som ligger betydligt högre än genomsnittslönerna för tjänstemän inom industrin. Ett gränsbelopp som motsvarar 75 procent av inkomstbasbeloppet, 53 250 kronor, skulle däremot innebära att stödet omfattar 90 procent av anställda på arbetsmarknaden.⁸ Av den totala lönesumman motsvarar det omkring 80 procent.⁹ Stödet skulle således omfatta merparten av lönerna för de arbetare och tjänstemän som kan komma att delta i korttidsarbete, samtidigt som det begränsar att stöd inte utgår för de allra högsta lönerna. Kommittén föreslår därför att gränsbeloppet ska motsvara 75 procent av inkomstbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken.

⁷ Enligt Medlingsinstitutets konjunkturlönestatistik var månadslönen (inklusive rörliga tillägg) bland tjänstemän inom tillverkningsindustrin 48 660 kronor i maj 2022.

⁸ Enligt uppgifter från Medlingsinstitutet över lönespridning 2021.

⁹ Enligt uppgifter från Statistiska centralbyråns Lönesummeregister, uppgifterna avser ett genomsnitt år 2019–2021.

7.5 Löpande avstämningar ersätts med en slutlig avstämning

Förslag: En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd ska lämna in en anmälan om avstämning till Skatteverket. En anmälan om avstämning ska lämnas in till Skatteverket senast

- inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut, eller
- om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, ska en anmälan om avstämning lämnas in till Skatteverket senast vid utgången av den tremånadersperioden.

Avstämningsperiod är den stödperiod eller den kortare period som skyldigheten att göra en avstämning avser.

Om arbetsgivaren, i en anmälan om avstämning under en pågående stödperiod, begär att stödperioden ska fortsätta ska en anmälan om avstämning göras senast inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, uppkommer dock skyldigheten att göra en anmälan om avstämning vid utgången av den tremånadersperioden.

Om det finns särskilda skäl, ska anstånd med att lämna in anmälan om avstämning medges. Om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet, ska anståndet återkallas.

Skälen för kommitténs förslag

Löpande avstämningar har förlängt handläggningstiderna och minskat flexibiliteten i systemet

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd enligt den nuvarande lagen är tvungen att göra en avstämning. Tidpunkterna för när en avstämning ska göras och lämnas till Skatteverket skiljer sig åt mellan de två systemen. Om stöd utgetts enligt systemet som kan aktiveras

av regeringen ska en avstämning göras inom tre månader från att en stödperiod löpt ut. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande månader inte har ansökt om preliminärt stöd, ska däremot en avstämning göras vid utgången av den tremånadersperioden (19 § lagen om stöd vid korttidsarbete). En anmälan om avstämning ska ha kommit in till Skatteverket inom två månader från avstämningstidpunkten (29 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Om en arbetsgivare fått stöd enligt det öppna och permanenta systemet, ska en avstämning göras inom tre månader från att en stödperiod inleddes och därefter senast var tredje månad. En anmälan om avstämning ska ha kommit in till Skatteverket (tidigare Tillväxtverket) inom fyra veckor från avstämningstidpunkten (19 och 29 §§ lagen om stöd vid korttidsarbete). Systemet innefattar således en löpande avstämning som genomförs var tredje månad under hela stödperioden. Eftersom stödperioden enligt det öppna och permanenta systemet är sex månader innehåller en stödperiod två avstämmningar. Om stödperioden förlängs med tre månader tillkommer ytterligare en avstämning. Avstämmningarna infördes för att minska risken för att stöd kunde lämnas felaktigt under hela stödperioden. Det bedömdes utgöra en risk för såväl staten som den enskilda arbetsgivaren, som riskerar att bli återbetalningsskyldig (prop. 2019/20:132 s. 65).

Kommittén kan konstatera att de löpande avstämmningarna har varit administrativt betungande för såväl Tillväxtverket som arbetsgivarna under pandemin. När tidpunkten för de första avstämmningarna aktualiserades under sommaren 2020 förlängdes handläggningstiderna hos Tillväxtverket och arbetsgivare fick vänta längre tid på att få preliminärt stöd beviljat. Eftersom det ursprungliga systemet för korttidsarbete inte är utformat för löpande avstämmningar har det också uppstått frågor kring hur avstämningen ska förhålla sig till avtal om arbetstids- och löneminskning. I förarbetena uttalas att förfarandet som består av två led – månatliga ansökningar om preliminärt stöd och avstämning – är avsett att möjliggöra för arbetsgivare att anpassa nivåerna för arbetstids- och löneminskning på ett flexibelt sätt. De avtalade nivåerna behöver därför inte följas varje månad, så länge korttidsarbetet under hela avtalsperioden motsvarar avtalad nivå. Detta bedömdes vara av stor vikt för att korttidsarbete skulle kunna tillämpas på ett sätt som både svarar mot verksamhetens behov av flexibilitet och arbetstagarnas intresse av att kunna planera sin privatekonomi (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. av-

snitt 6.17.5.1.3). I förarbetena till det öppna och permanenta systemet framgår emellertid inte hur avstämningarna som sker mitt i en stödperiod ska förhålla sig till avtal om arbetstids- och löneminskning. I lagen anges dock att avstämningen innebär att arbetsgivaren, för varje arbetstagare som det preliminära stödet har avsett, ska bedöma om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen som har tillämpats under respektive avtalsperiod som avstämningsperioden består av motsvarar en av de fasta arbetstids- och löneminskningarnivåerna. Därtill ska en bedömning göras om nivån på löneminskningen har stöd i avtal (20 § lagen om stöd vid korttidsarbete). Eftersom avstämningsperioden endast blir tre månader minskar det möjligheterna för arbetsgivaren att låta arbetstagare växla upp och ned i arbetstid. Tillväxtverket har upplyst kommittén att i de fall då avtal funnits för längre tid än avstämningsperioden har avstämningen mitt i en stödperiod tillämpats som en ”mjuk avstämning” för att bättre kunna anpassas till uttalandena i förarbetena om syftet med förfarandet. Först i slutet av stödperioden, vid den sista avstämningen, har Tillväxtverket kontrollerat om lönen och arbetstiden överensstämmer med avtalet och den fasta löne- och arbetstidsminskningen i lagen.

En slutlig avstämning vid utgången av stödperioden ger bättre möjligheter att anpassa arbetstidsminskningen

Det finns fördelar och nackdelar med att en avstämning sker under en pågående stödperiod. Den främsta fördelen är att arbetsgivaren, om förskotts betalning utgått, tidigare i stödperioden får veta om stöd behöver återbetalas på grund av att arbetstagare inte uppfyller förutsättningarna för att omfattas av stöd, t.ex. på grund av att arbetstagaren är familjemedlem till arbetsgivaren. Avstämningen ökar också möjligheten att upptäcka om stöd av andra skäl utgått felaktigt, eftersom en första kontroll sker tidigt i stödperioden. En avstämning mitt i en stödperiod ökar dock administrationen av systemet och minskar möjligheten för arbetsgivaren att variera arbetstiden under en stödperiod. Det blir också oklart hur stöd för kommande stödperioder ska förhålla sig till avstämda stödperioder. Någon motsvarighet till avstämning under en pågående stödperiod finns inte heller i systemen för korttidsarbete i de jämförelseländer som kommittén analyserat (SOU 2022:30 s. 245). Det svenska systemet är således, utifrån det perspektivet, mer administrativt betungande än systemen i jäm-

förelseländerna. Det är därtill oklart i vilken mån avstämningarna faktiskt bidragit till att minska risken för missbruk av stödet, eftersom arbetstidsminskningen inte kan kontrolleras i förhållande till tecknade avtal förrän i slutet av en stödperiod. Kommittén bedömer att förfarandet bör göras mer flexibelt och endast innefatta en slutlig avstämning vid utgången av stödperioden. På så sätt blir systemet bättre anpassat för större volymer av ansökningar av stöd. Systemet blir också tydligare och det blir lättare att variera produktionen i verksamheten under olika perioder. Eftersom kommittén föreslår att förskottsbetalningar av stöd inte längre ska vara möjligt (se avsnitt 7.1) finns inte heller samma behov av löpande avstämmningar för att minska risken för missbruk. Risken för missbruk av systemet minskar också genom de kontrollmöjligheter som Skatteverket har i systemet och som kommittén föreslår ska utökas (se avsnitt 9.4). Kommittén föreslår också att Skatteverket ska ges utökade möjligheter till återkrav av stöd, genom betalningssäkring och företräदारansvar (se avsnitt 9.5). Kommittén föreslår därför att de löpande avstämmningarna ska ersättas med en slutlig avstämning. Detta innebär att under stödperioden kommer en anmälan om avstämning inte lämnas in av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska dock fortfarande ansöka om att få stöd för varje stödmånad. Vid Skatteverkets prövning av preliminärt stöd kan en granskning fortfarande ske av om arbetstagarna som deltar i korttidsarbete uppfyller förutsättningarna för att omfattas av stöd.

Enligt det öppna och permanenta systemet ska en avstämning göras vid utgången av stödperioden och en anmälan om avstämning ska göras fyra veckor senare. Kommittén föreslår att tidpunkterna ska sammanfalla för en ökad tydlighet i systemet. Det bör således inte finnas två separata tidpunkter utan det bör i stället framgå att arbetsgivaren har en skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning till Skatteverket vid avstämningstidpunkten. Avstämningstidpunkten har betydelse för vilket avtal som ska gälla när avstämningen sker. Det är den arbetstidsminskning som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden som är avgörande för bedömningen av om den tillämpade genomsnittliga arbetstids- och löne-minskningen följer avtalad nivå och för beräkning av slutligt stöd (26–27 §§ lagen om stöd vid korttidsarbete). Om inte den tillämpade genomsnittliga arbetstids- och löne-minskningen överensstämmer med avtal ska allt stöd för arbetstagaren återbetalas. Kommittén

föreslår att detta förfarande fortfarande ska gälla (se avsnitt 7.6). För att arbetsgivaren ska ges bättre förutsättningar att beräkna den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen och tillgodose att avtalad nivå följts, bör avstämningstidpunkten förlängas och infalla två kalendermånader efter att stödperioden löpt ut. Detta sammanfaller också med den tid då en ansökan om stöd senast ska göras för den sista stödmånaden i en stödperiod. Två månader ger arbetsgivaren en rimlig tid att eventuellt teckna nya avtal för att inte riskera återbetalningsskyldighet på grund av att den faktiska arbetstidsminskningen inte stämmer med avtal.

Kommittén anser vidare att det bör vara möjligt att tillfälligt återgå till full sysselsättning under en viss tid under stödperioden, utan att stödperioden avbryts och en karenstid inträder. Kommittén anser dock att en anmälan om avstämning, bör lämnas in till Skatteverket om stödet inte söks under en viss tid. Detta tillgodoser att stödperioden inte innehåller inaktivitet under allt för lång tid, utan att någon kontroll sker av Skatteverket. Om arbetsgivaren inte har ansökt om stöd under tre på varandra följande kalendermånader anser kommittén att en anmälan om avstämning bör lämnas in till Skatteverket senast vid utgången av den tremånadersperioden. Kommittén föreslår att Skatteverket fortsatt ska kunna förelägga en arbetsgivare att lämna in en anmälan om avstämning, om inte tidsfristerna hålls. Om inte arbetsgivaren efterkommer ett sådant föreläggande blir arbetsgivaren, som huvudregel, återbetalningsskyldig för hela stödet (se avsnitt 7.9). Kommittén har övervägt om stödperioden bör förlängas med motsvarande antal månader som arbetsgivaren inte har nyttjat stödet. Den lösningen finns i det tyska systemet för korttidsarbete som föreskriver att om det sker ett avbrott av korttidsarbete ("Kurzarbeit") på en eller två på varandra följande kalendermånader förlängs stödperioden med motsvarande tid (SOU 2022:30 s. 214). Kommittén anser dock att en sådan lösning medför att det blir svårt att bedöma om arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning är tillfälligt och hur långa stödperioderna slutligen blir. En förlängning av stödperioden ökar också riskerna för negativa effekter av stödet såsom hämmad strukturomvandling och minskad rörlighet på arbetsmarknaden. Kommittén har emellertid bedömt att arbetsgivaren ska ha fortsatt möjlighet att söka stöd för de stödmånader som finns kvar i stödperioden. Om arbetsgivaren lämnar in en anmälan om avstämning under pågående stödperiod kan arbets-

givaren begära att stödperioden ska fortsätta. Om arbetsgivaren begär att stödperioden ska fortsätta bör tidpunkterna för anmälan om avstämning gälla för resterande del av stödperioden. Om arbetsgivaren inte begär att stödperioden ska fortsätta bör stöd inte lämnas för resterande månader och karenstiden inträder från och med den sista stödmånaden (se avsnitt 6.4 och 6.5). I Exempel 5.2 (avsnitt 5.7) framgår hur tidsfristerna för anmälan om avstämning är tänkta att förhålla sig till stödmånaderna och ansökan om stöd.

I särskilda fall ska anstånd med att lämna in anmälan medges

Enligt 29 § tredje stycket lagen om stöd vid korttidsarbete ska anstånd medges med att ge in anmälan om avstämning om det finns särskilda skäl. Särskilda skäl för anstånd kan vara att en för anmälan ansvarig befattningshavare hos arbetsgivaren har drabbats av sjukdom eller olyckshändelse. Det kan också t.ex. vara att ett för anmälan avgörande datorfel har inträffat hos arbetsgivaren – eller hos någon denne anlitat – i nära anslutning till att anmälan ska ges in. Om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet, ska anståndet återkallas (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1). Kommittén anser att motsvarande anståndsmöjlighet bör finnas i det nya regelverket.

7.6 Skatteverket bestämmer slutligt stöd efter avstämning av det preliminära stödet

Förslag: Preliminärt stöd ska bestämmas slutligt av Skatteverket efter en anmälan om avstämning. Detta gäller dock inte om en arbetsgivare, i en anmälan om avstämning som lämnats in under en pågående stödperiod, begär att stödperioden ska fortsätta.

Slutligt stöd ska motsvara preliminärt stöd, om inte avtalet justerats under avtalsperioden. Om avtal justerats under avtalsperioden ska ett slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd utifrån den arbetstidsminskning som följer av det avtal som gäller vid avstämningstidpunkten. Med avstämningstidpunkt avses senaste tidpunkt då skyldigheten att ge in en anmälan om avstämning till Skatteverket har uppkommit.

Arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd som har betalats ut för en arbetstagare under en avtalsperiod om slutligt stöd inte fastställs. Om det finns särskilda skäl får dock Skatteverket besluta om undantag från återbetalningsskyldigheten.

Slutligt stöd ska endast bestämmas om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen beräknat på de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete

- motsvarar en och samma nivå av de fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning, och
- har stöd i avtal.

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en avtalsperiod är den minskning av arbetstiden som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden. Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen anges i procent av ordinarie arbetstid. När den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen fastställs för en arbetstagare, ska hänsyn tas endast till de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd har lämnats för honom eller henne. Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen ska anses motsvara en av de tre nivåerna för arbetstidsminskning om den är minst lika stor som det procenttal som anges för respektive nivå.

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av lönen som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden. Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen anges i procent av summan av ordinarie lön under avtalsperioden avrundat till närmaste heltal. När den tillämpade genomsnittliga löneminskningen fastställs för en arbetstagare, ska hänsyn tas endast till de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd har lämnats för honom eller henne. Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara en av de tre nivåerna för löneminskning om den är lika stor som det procenttal som anges där för respektive nivå.

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om det preliminära stödet för en stödmånad har beräknats på en större arbetstidsminskning än den som följer av vid avstämnings-tidpunkten gällande avtal för stödmånaden.

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om preliminärt stöd för en stödmånad har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än den som följer av vid avstämningstidpunkten gällande avtal för stödmånaden.

Skälen för kommitténs förslag

Nuvarande reglering för avstämning

Av lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att arbetsgivaren får beviljas preliminärt stöd efter en ansökan om preliminärt stöd (6 a och 18 §§) och att en arbetsgivare som har fått ett preliminärt stöd är skyldig att göra en avstämning (19 §). Avstämningen innebär att arbetsgivaren ska bedöma om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen som tillämpats motsvarar en och samma nivå enligt de fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning och att den har stöd i lag (20 §). Först fastställs för vilka stödmånader preliminärt stöd har lämnats för arbetstagaren under avtalsperioden. Därefter beräknas tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning. Vid beräkning av tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning summeras det antal timmar arbetstagaren gått ned i arbetstid under de månader eller delar av månader för vilka preliminärt stöd har lämnats under avtalsperioden. Även timmar som arbetstagaren, om han eller hon inte varit frånvarande, skulle ha gått ned i arbetstid enligt avtal om korttidsarbete, räknas med. Arbetstidsminskningen divideras med summan av arbetstagarens ordinarie arbetstid för samma period. Vid beräkning av tillämpad genomsnittlig löneminskning summeras de belopp med vilka lönen minskat på grund av deltagande i korttidsarbete under de månader eller delar av månader för vilka preliminärt stöd har lämnats under avtalsperioden. Löneminskningen divideras med summan av arbetstagarens ordinarie lön för samma period. Om en arbetstagare endast har deltagit i korttidsarbete under en del av en stödmånad, utgör den ordinarie lönen motsvarande del (20–24 §§,

prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2).

Om tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning har stöd i avtal och motsvarar en av de tre nivåerna för arbetstids- och löneminskning för en arbetstagare och avtalsperiod – och det inte har gjorts några justeringar av avtalet – uppkommer ingen skyldighet att betala tillbaka preliminärt stöd eller rätt till ytterligare stöd. Den genomsnittliga tillämpade arbetstidsminskningen anses motsvara en nivå om den minst uppgår till den till nivån tillhörande procentsatsen. Den genomsnittliga tillämpade löneminskningen ska motsvara exakt den procentsats som anges för respektive nivå. Den enda tillåtna variationen ligger i att löneminskningen avrundas till närmaste heltal. En arbetsgivare är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd för en arbetstagare och avtalsperiod, om den tillämpade genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen inte motsvarar en nivå eller saknar stöd i avtal (25 §, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2).

Om ett avtal justerats till att avse en annan nivå för arbetstids- och löneminskning än den som gällde vid ansökan om preliminärt stöd för stödmånaden, t.ex. för att den ekonomiska situationen förändrats på ett sådant sätt som inte förutsågs när avtalet ingicks, ska ett slutligt stöd beräknas om den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en stödmånad motsvarar en lägre eller högre nivå än den arbetstidsminskning som följer av avstämningstidpunkten gällande avtal (för stödmånaden). I det förra fallet blir arbetsgivaren återbetalningsskyldig för skillnaden mellan preliminärt stöd som lämnats för stödmånaden och slutligt stöd, i det senare fallet har arbetsgivaren rätt till skillnaden mellan preliminärt stöd som lämnats för stödmånaden och slutligt stöd (ytterligare stöd). Beräkningen av slutligt stöd görs enligt samma modell som beräkningen av preliminärt stöd, dock baserat på den nivå för arbetstidsminskning som följer av vid avstämningstidpunkten gällande avtal för stödmånaden (26–28 §§, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.3.2).

Det finns skäl att tydliggöra förfarandet

I nuvarande reglering används begreppet slutligt stöd i samband med beräkning av stödet när avtalet justerats under avtalsperioden. Det framgår dock inte att slutligt stöd ska fastställas i andra avseenden. Eftersom stödet som beviljas är preliminärt bör det tydligt framgå av den nya lagen att ett slutligt stöd alltid ska fastställas. Som systemet är utformat i dag beräknar arbetsgivaren ett slutligt stöd som sedermera anmäls till Skatteverket. Kommittén anser dock att det bör vara Skatteverket som fastställer det slutliga stödet på grundval av de uppgifter som arbetsgivaren lämnar in. Skillnaden blir att det framgår av lagen att Skatteverket ska kontrollera de inlämnade uppgifterna och fastställa ett slutligt stöd om förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Detta stämmer också överens med hur Tillväxtverket har hanterat förfarandet. Samtliga arbetsgivare har fått ett beslut om slutligt stöd där det preliminära stödet fastställts efter att Tillväxtverket beräknat vad det slutliga stödet ska uppgå till.¹⁰ Skatteverket har också hanterat avstämningen på ett liknande sätt. Skatteverket har tillhandahållit en e-tjänst där arbetsgivaren kan mata in uppgifter och få fram en beräkning av stödet. Arbetsgivaren godkänner därefter beräkningen. Om Skatteverket godtar beräkningen beslutar Skatteverket det slutliga stödet till det belopp som arbetsgivaren har sammanställt.¹¹ Skulle lagen innebära att stödet blir slutligt endast genom arbetsgivarens anmälan om avstämning skulle behovet av efterkontroller av arbetsgivaren öka. Kommittén anser därför att det är rimligt att Skatteverket slutligen granskar det stöd som har betalats. Kommittén har föreslagit att stödperioden endast ska innefatta en avstämning och att arbetsgivaren ska ge in en anmälan om avstämning till Skatteverket inom en viss tid efter att stödperioden löpt ut, alternativt under en pågående stödperiod om stödet inte sökts under tre på varandra följande månader (se avsnitt 7.5). Av lagen bör således framgå att preliminärt stöd fastställs slutligt av Skatteverket efter att arbetsgivaren gett in en anmälan om avstämning. Eftersom kommittén föreslår att en arbetsgivare i vissa fall är skyldig att lämna in en anmälan om avstämning under en pågående stödperiod (se avsnitt 7.5), ska Skatteverket dock inte fastställa ett slutligt stöd i de fall då arbetsgivaren begär att stödperioden ska fortsätta.

¹⁰ Uppgifter från Tillväxtverket den 29 september 2022.

¹¹ Uppgifter från Skatteverket den 14 oktober 2022.

Avstämning bör ske på liknande sätt i den nya lagen

Kommittén har övervägt huruvida det finns anledning att införa en ökad flexibilitet vad gäller de fasta nivåerna för arbetstidsminskning. Som regelverket i dag är utformat blir arbetsgivaren återbetalningskyldig för hela stödet om arbetstidsminskningen inte överensstämmer med avtalad nivå. Kravet kan innebära svårigheter för arbetsgivare som behöver anpassa sin produktion efter förhållanden som inträffat efter avtalets undertecknande. Kommittén kan konstatera att det är viktigt att systemet för korttidsarbete är flexibelt och att produktionen kan anpassas utifrån rådande förhållanden. I grunden är det positivt och något som ska uppmuntras att företagen ökar produktionen i viss grad då efterfrågan tycks stiga. Det nuvarande systemet möjliggör också för arbetsgivare att justera arbetstiden. Arbetstiden behöver inte vara densamma utan kan variera under hela stödperioden. Vissa månader kan en arbetstagare arbeta heltid och andra månader ha en arbetstidsminskning på 100 procent. Det väsentliga är att den tillämpade genomsnittliga arbetstiden stämmer överens med *minst* en av de fasta nivåerna vid avstämningen. En tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning om t.ex. 55 procent motsvarar således både minst 20 procent och minst 40 procent (jfr Ds 2012:59 s. 191). Den genomsnittliga tillämpade löneminskningen måste dock exakt motsvara den procentsats som anges för respektive nivå, vilket till viss del påverkar flexibiliteten. Om den genomsnittliga arbetstidsminskningen är 55 procent måste således löneminskningen vara 16 procent eller 12 procent, vilket motsvarar de fasta nivåerna för arbetstidsminskning om 20 procent eller 40 procent. Vidare måste den tillämpade genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen ha stöd i avtal. Konsekvenserna av att inte följa avtalad nivå är betydande eftersom det medför att hela det preliminära stödet ska återbetalas. Kommittén bedömer emellertid att övervägande skäl talar för att bestämmelserna inte bör ändras, eftersom det skulle medföra att incitamenten att hålla avtalen minskar. Systemet för korttidsarbete utgår från att korttidsarbete ska omfattas av avtal och det är viktigt att de avtal som sluts också följs. Det är särskilt viktigt i verksamheter där det saknas kollektivavtal, eftersom en annan ordning öppnar för missbruk av systemet. Om utsikterna för verksamheten förbättras och arbetstagarna arbetar mer än vad som avtalats om bör arbetsgivaren i stället teckna nya avtal med en lägre arbets-

tidsminskning. Ett sådant avtal kan, enligt nuvarande regelverk, tecknas ända fram till avstämningstidpunkten, dvs. den tidpunkt då skyldigheten att göra en avstämning har uppkommit. Om det visar sig att preliminärt stöd betalats med utgångspunkt i en större arbetstidsminskning fastställs ett slutligt stöd utifrån den senast avtalade arbetstidsminskningen och arbetsgivaren får betala skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd. Vid det omvända, att preliminärt stöd betalats med utgångspunkt i en mindre arbetstidsminskning, betalas stöd för skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd. Mot bakgrund av ovanstående anser kommittén anser att avstämningen i den nya lagen bör ske på motsvarande sätt som i nuvarande lag. Slutligt stöd ska motsvara preliminärt stöd, om inte avtalet justerats under avtalsperioden. Om avtal justerats under avtalsperioden ska ett slutligt stöd fastställas av Skatteverket och beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd utifrån den arbetstidsminskning som följer av det avtal som gäller vid avstämningstidpunkten. Avstämningstidpunkten bör vara den tidpunkt då skyldigheten att ge in en anmälan om avstämning till Skatteverket har uppkommit. Den infaller enligt kommitténs förslag inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut (se avsnitt 7.5), vilket ger arbetsgivaren längre tid än tidigare att beräkna tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning och säkerställa att nivåerna har stöd i avtal.

Tillväxtverket har framfört att en möjlighet till befrielse från återbetalningsskyldigheten i vissa fall bör införas. Skyldigheten att återbetala allt stöd för en arbetstagare kan få stora konsekvenser även om arbetsgivaren gjort ett mindre och ursäktligt fel. Även riksdagen har, i tillkännagivande till regeringen, lyft fram att det kan ifrågasättas om det är proportionerligt att mindre och ursäktliga fel ska leda till att hela stödet hänförligt till en arbetstagare ska återbetalas (bet. 2020/21:NU30 punkt 3, rskr. 2020/21:321). Kommittén föreslår med beaktande av det anförda att det ska införas en möjlighet för Skatteverket att vid särskilda skäl meddela undantag från återbetalningsskyldigheten. Det kan vara fall då det framstår som oproportionerligt att hela stödet ska återbetalas i förhållande till det fel som har gjorts. Om skillnaden mellan utbetalt preliminärt stöd och avstämt belopp är så obetydlig att det saknas skäl att återkräva beloppet kan Skatteverket också besluta att helt undanta arbetsgivaren från återbetalningsskyldighet.

Företrädare för industrin har lyft fram att en arbetstagares övertid inte borde beaktas vid prövningen av om arbetstidsminskningen under respektive avtalsperiod skett i den omfattning som följer av avtal. Inte heller borde övertidsersättning räknas med vid bedömningen av om löneminskning skett i avtalad omfattning. Detta beror på att arbetsgivaren kan ha behov av att ersätta personal som är frånvarande av annat skäl än korttidsarbete, t.ex. på grund av sjukdom, för att kunna bibehålla den arbetstid som arbetsgivare och facklig organisation kommit överens om vid korttidsarbete. Den personal som då ersätter frånvarande personal gör det på tid utöver ordinarie arbetstid och får övertidsersättning. Kommittén har förståelse för det behov som lyfts fram av industrins parter. Samtidigt kan kommittén konstatera att kontrollmöjligheterna för handläggande myndighet försvåras om det är möjligt för en arbetstagare, som deltar i korttidsarbete, att arbeta vid en annan arbetstagares frånvaro utan att det beaktas vid bedömningen av arbetstagarens arbetstidsminskning. Risken för att systemet missbrukas ökar om en sådan möjlighet införs, särskilt i fall då det saknas kollektivavtal. Kommittén föreslår att det fortsatt ska vara möjligt att variera arbetstiden för arbetstagare i korttidsarbete, under förutsättning att den genomsnittliga arbetstiden i korttidsarbete stämmer överens med en av de fasta nivåerna för arbetstidsminskning och de avtal som har tecknats om korttidsarbete. Det innebär att stödet medför en viss flexibilitet att variera arbetstiden för arbetstagarna. Vidare anser kommittén att det är rimligt att arbetsgivaren beaktar att viss frånvaro kan uppstå bland arbetstagare i korttidsarbete, med utgångspunkt från t.ex. genomsnittlig sjukfrånvaro, när arbetsgivaren planerar för vilka arbetstagare som bör delta i korttidsarbete och i vilken omfattning. Om det finns en risk att det uppstår en allvarlig produktionsstörning med anledning av att en arbetstagares frånvaro inte går att ersätta bör arbetsgivaren överväga om det är lämpligt att den arbetstagaren deltar i korttidsarbete eller om en högre nivå av minimibemanning bör hållas. Sammantaget anser kommittén att det inte finns skäl att ändra regelverket för att undanta övertidsarbete vid prövningen av om arbetstidsminskningen under respektive avtalsperiod skett i den omfattning som följer av avtal.

Frånvaro bör inte påverka den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen under stödperioden

Som framgår av avsnitt 7.4 föreslår kommittén att stöd även fortsättningsvis inte ska lämnas till arbetsgivaren för tid som arbetstagaren varit frånvarande. Frånvaron påverkar dock inte beräkningen av den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen för stödperioden. Eftersom frånvaron ofta inte går att förutse, och nödvändigtvis inte behöver vara jämn fördelad mellan den arbetsbefriade tiden och faktiskt arbetstid, kan det annars innebära svårigheter för arbetsgivaren att planera verksamheten på så sätt att arbetstidsminskningen uppgår till en av de nivåer som arbetsgivare och arbetstagare tecknat avtal om. För arbetsgivaren kan det bli administrativt betungande att planera om arbetstidens förläggning för arbetstagaren, i synnerhet om frånvaron är omfattande. Detsamma gäller således för löneminskningen, som bör följa arbetstidsminskningen. Detta förfarande gäller även i den nuvarande lagen där det framgår att den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen är den minskning av den ordinarie arbetstiden som en arbetstagare har haft under avtalsperioden. Om arbetstagaren har varit frånvarande av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete, t.ex. på grund av sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet, är den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen den minskning av den ordinarie arbetstiden som han eller hon skulle ha haft enligt avtal om korttidsarbete, dvs. den arbetstidsminskning arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon inte varit frånvarande (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

7.7 En avstämning ska innehålla underlag för att bestämma ett slutligt stöd

Förslag: En anmälan om avstämning ska, för varje arbetstagare som det preliminära stödet har avsett, innehålla underlag för att bedöma om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen som har tillämpats under respektive avtalsperiod som avstämningsperioden består av

1. motsvarar en och samma nivå av de fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning, och
2. har stöd i avtal.

Arbetsgivaren ska sammanställa det belopp som arbetsgivaren i förekommande fall har rätt till och är skyldig att betala tillbaka till ett nettobelopp. En arbetsgivare som efter sammanställning har rätt till ytterligare stöd ska ansöka om detta i anmälan om avstämning. I annat fall betalas inte något ytterligare stöd för avstämningensperioden. Arbetsgivaren behöver dock inte göra en sammanställning om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning som lämnats under en pågående stödmånad begär att stödperioden ska fortsätta.

Bedömning: Det behöver inte föreskrivas att arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd om återbetalningsskyldighet anges med för lågt belopp i en anmälan om avstämning.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Enligt 20 § lagen om stöd vid korttidsarbete innebär en avstämning att arbetsgivaren ska, för varje arbetstagare som det preliminära stödet har avsett, bedöma om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen som har tillämpats under respektive avtalsperiod som avstämningensperioden består av, motsvarar en och samma nivå av de tre fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning och har stöd i avtal. Arbetsgivaren ska sammanställa det belopp som arbetsgivaren i förekommande fall har rätt till och är skyldig att betala tillbaka till ett nettobelopp. Om arbetsgivaren anger återbetalningsskyldighet med för lågt belopp är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Arbetsgivaren ska helt eller delvis befrias från sin återbetalningsskyldighet om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt preliminärt stöd (30 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Kommittén har föreslagit att ett slutligt stöd ska bestämmas av Skatteverket efter att arbetsgivaren gett in en anmälan om avstämning (se avsnitt 7.6). I stället för att det i lagen anges att arbetsgivaren ska bedöma den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen

föreslår kommittén att arbetsgivaren ska tillhandahålla underlag för en sådan bedömning till Skatteverket. Arbetsgivaren ska även i den nya lagen sammanställa det belopp som arbetsgivaren i förekommande fall har rätt till och är skyldig att betala tillbaka till ett nettobelopp. Kommittén föreslår därtill att det tydliggörs att arbetsgivaren ska ansöka om ytterligare stöd i en sådan sammanställning. En sammanställning behöver dock inte göras om arbetsgivaren lämnat in en anmälan om avstämning under en pågående stödperiod och begär att stödperioden ska fortsätta. Kommittén anser vidare att det inte finns skäl att påföra arbetsgivaren en skyldighet att återbetala allt preliminärt stöd om återbetalningsskyldighet anges med ett för lågt belopp. Eftersom kommittén föreslår att Skatteverket ska bestämma slutligt stöd är det Skatteverkets beräkning som avgör om ytterligare stöd ska betalas. I praktiken tillhandahåller Skatteverket en e-tjänst som hjälper arbetsgivarna att beräkna fram ett korrekt underlag utifrån deras inmatade uppgifter. Arbetsgivaren är dock ansvarig för att de uppgifter som lämnas in är korrekta. Om arbetsgivaren lämnar in oriktiga uppgifter, som i sin tur medför att ett felaktigt stöd beräknas fram och betalas ut, kan det medföra att arbetsgivaren blir återbetalningsskyldig för det överskjutande beloppet (se avsnitt 7.10). Kommittén anser att det är en rimligare påföljd än att arbetsgivaren ska återbetala hela stödet, även om det kan medföra att incitamenten att lämna korrekta uppgifter i en anmälan om avstämning minskar. Kommittén utgår dock från att arbetsgivare som söker stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete har för avsikt att följa regelverket. För att stävja de fall då stödet kan komma att missbrukas föreslår kommittén i stället ett antal bestämmelser för att stärka Skatteverkets möjlighet att återkräva stöd. Kommittén föreslår bl.a. i avsnitt 9.5.2 att företrädaransvar ska införas. Detta innebär att om en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga uppgifter som har lett till att stöd vid korttidsarbete har tillgodoförts med ett för stort belopp, är företrädaren tillsammans med den juridiska personen skyldig att betala det belopp som den juridiska personen har gjorts ansvarig för. Att företrädaransvar införs i den nya lagen kommer att ge ett tillräckligt incitament för att lämna riktiga uppgifter i en anmälan om avstämning. Kommittén föreslår vidare i avsnitt 9.6 att särskilda straffbestämmelser ska införas för brott som avser stöd vid korttidsarbete. Brott mot den nya lagen föreligger bl.a. om den som lämnar oriktiga uppgifter i ett ärende på så sätt orsakar

fara för att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt eller med ett för högt belopp. Oriktiga uppgifter i en anmälan om avstämning kan således i vissa fall komma att föranleda straffansvar enligt de föreslagna bestämmelserna.

7.8 Regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer får meddela ytterligare föreskrifter

Förslag: Det ska i lagen upplysas att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om vad en ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd samt en anmälan om avstämning ska innehålla.

Skälen för kommitténs förslag

I 3 och 4 §§ förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete anges vilka uppgifter en ansökan om preliminärt stöd och en anmälan om avstämning ska innehålla. Uppgifterna ska lämnas på heder och samvete. Kravet på att uppgifterna ska lämnas på heder och samvete infördes i syfte att möjliggöra ett straffansvar för osann försäkran (vid uppsåt) eller vårdslös försäkran (vid grov vårdslöshet) enligt 15 kap. 10 § brottsbalken för den som är skyldig att lämna uppgifterna. Införandet av detta stadgande gjordes som ett led i att motverka fusk och underlätta Tillväxtverkets arbete med att kontrollera stödet vid korttidsarbete (Finansdepartementets promemoria *Förordningsändringar för att motverka fusk med stöd vid korttidsarbete*, Fi2020/02127/S1).

Bestämmelserna i 3 och 4 §§ förordningen om stöd vid korttidsarbete har meddelats med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen, dvs. med stöd av regeringens s.k. restkompetens. Motsvarande bestämmelse, vad gäller vilka uppgifter en ansökan om preliminär ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser ska innehålla, återfinns i 5 § förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete. Denna bestämmelse har dock meddelats med stöd av ett uttryckligt bemyndigande i den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete (17 a §).

Kommittén anser att det är viktigt att regeringen, eller den myndighet som regeringen föreskriver, ges möjlighet att utveckla vad både en ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd och en anmälan om avstämning ska innehålla. Kommittén anser att detta bör tydliggöras genom en bestämmelse i den nya lagen.

7.9 Återbetalningsskyldighet vid för sen anmälan om avstämning

Förslag: Om en anmälan om avstämning inte lämnas in i rätt tid, ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att inom en viss tid lämna in en sådan anmälan.

Om en anmälan om avstämning inte lämnas in efter föreläggande är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Om det finns särskilda skäl, får arbetsgivaren helt eller delvis befrias från återbetalningsskyldigheten.

Skälen för kommitténs förslag

Av 29 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att om en anmälan om avstämning inte ges in i rätt tid, ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att inom en viss tid ge in en sådan anmälan. Om en anmälan om avstämning inte ges in efter föreläggande är arbetsgivaren, enligt 30 §, skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Arbetsgivaren ska helt eller delvis befrias från sin återbetalningsskyldighet om det är uppenbart oskäligt att arbetsgivaren ska betala tillbaka allt preliminärt stöd. Syftet med bestämmelsen om återbetalningsskyldighet är att ge arbetsgivaren ett starkt incitament att göra en anmälan om avstämning. Utrymmet för eftergift är litet för att systemet ska kunna vara enkelt, lätt att tillämpa och samtidigt effektivt. För att befrielse ska komma i fråga ska återbetalningsskyldigheten inte stå i rimlig proportion till den försummelse som arbetsgivaren gjort sig skyldig till, eller av annan anledning framstå som stötande (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitten 6.17.6.4 och 6.42.1).

Kommittén har i avsnitten 4.4.4 och 4.5.4 beskrivit tillämpningen av återkravsreglerna under pandemin. När lagen infördes fanns inte 29 a §, dvs. den bestämmelse som i dag föreskriver att arbetsgivaren

ska föreläggas att komma in med en anmälan om avstämning. I stället föreskrev 30 § i dess dåvarande lydelse att allt preliminärt stöd skulle återbetalas om anmälan om avstämning var sen. Detta ledde till en omfattande mängd återkrav under pandemin. Ett nytt förfarande vid för sena avstämmningar infördes därför i syfte att öka proportionaliteten vid återkrav på grund av en sen anmälan (prop. 2021/22:14 s. 21–22).

Kommittén anser att samma förfarande vid för sen anmälan bör gälla enligt det nya regelverket. Om arbetsgivaren inte lämnar in en anmälan om avstämning i rätt tid ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att lämna in anmälan inom en viss tid. Om arbetsgivaren inte efterkommer föreläggandet ska hela det preliminära stödet som regel återbetalas. Precis som tidigare bör dock arbetsgivaren helt eller delvis kunna befrias från sin återbetalningsskyldighet. Kommittén anser att befrielse ska kunna ske om det föreligger särskilda skäl. Återbetalningsskyldigheten kan omfatta stora belopp och om utrymmet för eftergift är för litet finns det en risk att konsekvenserna av en för sen anmälan inte blir proportionerliga. Kommittén anser därför att Skatteverket helt eller delvis ska kunna befria arbetsgivaren från återbetalningsskyldighet om det finns särskilda skäl för en befrielse, vilket bedöms ge mer utrymme för befrielse än nuvarande krav på att återkrav ska vara uppenbart oskäligt. Bedömningen av om det finns särskilda skäl får göras utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Det ska i första hand vara omständigheter hänförliga till sökanden själv som innebär att denne varit förhindrad att inkomma med en anmälan om avstämning i tid, t.ex. sjukdom eller olycksfall. Vid prövningen bör beaktas att återbetalningsskyldighet aktualiseras först efter ett föreläggande från Skatteverket, vilket innebär att tiden för att komma in med en anmälan om avstämning är förlängd. Därutöver kan det finnas omständigheter som visserligen inte är direkt hänförliga till sökanden själv men som ändå bör beaktas, förutsatt att det framstår som ursäktligt att anmälan inte lämnats i tid, t.ex. en nära anhörigs akuta sjukdom eller dödsfall. Det kan också vara att arbetsgivaren kommit in med en anmälan om avstämning i nära anslutning till den förelagda tidpunkten och att en avstämning visar rätt till preliminärt stöd. Det bör då prövas i vilken utsträckning återbetalningsskyldighet står i rimlig proportion till den försummelse som arbetsgivaren har gjort sig skyldig till.

7.10 Återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar

Förslag: En arbetsgivare som genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd vid korttidsarbete lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningsskyldig för det som har betalats ut för mycket.

Om stöd vid korttidsarbete i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren återbetalningsskyldig endast om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet.

Skälen för kommitténs förslag

Av 31 § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att en arbetsgivare, som genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningsskyldig för det som betalats ut för mycket. Om stöd i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren återbetalningsskyldig endast om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.5). Motsvarande bestämmelse finns för ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser i förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete. Av 14 § framgår att en arbetsgivare som genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningsskyldig för det som har betalats ut för mycket. Om ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren återbetalningsskyldig endast om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet.

Kommittén har övervägt i vilken mån återbetalningsskyldighet ska aktualiseras enligt den nya lagen. Enligt t.ex. lagen (2020:548) om omställningsstöd är ett företag återbetalningsskyldigt för det omställningsstöd som har tillgodoförts felaktigt eller med ett för högt belopp (16 §). Det saknas således krav på orsakssamband mellan

arbetsgivarens handlande eller underlåtenhet och den felaktiga betalningen. Skatteverket kan därför besluta om återkrav av omställningsstöd oavsett orsak till felaktigheten. Tillväxtverket har lyft att det finns en risk att myndigheten fattar gynnande beslut skyndsamt, trots att en närmare granskning av underlagen skulle visa att grund för godkännande saknas. Om myndigheten vid till exempel en avstämning eller fördjupad kontroll, upptäcker att kraven för antingen godkännande eller preliminärt stöd inte var uppfyllda vid beslutstillfället, saknar myndigheten möjlighet enligt nuvarande reglering att begära stödet åter om uppgifterna som arbetsgivaren lämnat var riktiga.

Kommittén kan konstatera att det finns en risk att möjligheterna till en effektiv kontroll av stödet minskar i samband med att antalet ansökningar om stöd ökar. Det innebär att det finns en ökad risk för att godkännande för stöd eller preliminärt stöd beviljas, trots att förutsättningarna för stöd inte är uppfyllda. Om Skatteverket ges en möjlighet att fatta beslut om återkrav oavsett orsak får Skatteverket bättre möjligheter att i efterhand tillgodose att stödet endast lämnas till arbetsgivare som uppfyller förutsättningarna för stöd. Samtidigt innebär korttidsarbete att arbetsgivaren gör stora anpassningar av verksamheten. Det är då viktigt att arbetsgivaren kan förlita sig på att ett godkännande inte kan återtas i ett senare skede och att återbetalning av stöd inte kommer att ske för korttidsarbete som redan har utförts. Att möjliggöra för Skatteverket att fatta beslut om återbetalning oavsett orsak till felaktighet skulle minska stödets förutsägbarhet och sannolikt även minska arbetsgivarens incitament att vilja nyttja stödet. Det skulle då öka riskerna för att arbetsgivaren i stället väljer att säga upp personal framför att använda sig av korttidsarbete. Den ökade risken för felaktiga godkännanden som kan uppkomma vid ett ökat antal ansökningar om stöd måste således vägas mot att systemet måste vara tillräckligt tillförlitligt för arbetsgivarna. Kommittén anser att övervägande skäl talar för att befintlig reglering för återbetalningsskyldighet fortsatt ska gälla i den nya lagen. Bestämmelsen bör även omfatta ersättning för kompetensinsatser, vilket tydliggörs genom att begreppet ”stöd vid korttidsarbete” används. Det innebär att det även fortsättningsvis bör krävas ett orsakssamband mellan arbetsgivarens handlande eller underlåtenhet och den felaktiga utbetalningen. När ett orsakssamband inte föreligger bör det göras undantag från återbetalningsskyldighet i de fall den enskilde insett eller skäligen borde ha insett att det förekommit något fel. I de fallen

krävs inte att någon mottagare orsakat den felaktiga betalningen. Det kan t.ex. vara om Skatteverket av misstag betalat ut för högt stöd för en arbetstagare. Det avgörande för återbetalningsskyldighet är då om mottagaren av stödet varit i god tro. Ledning för bedömningen kan hämtas från de exempel från rättstillämpningen som finns avseende återbetalningsskyldighet enligt 108 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

7.11 Kreditering av skattekonto

Förslag: Stöd vid korttidsarbete ska tillgodoföras arbetsgivaren genom kreditering på arbetsgivarens skattekonto. Om en avstämning av skattekontot visar att det finns ett överskott på kontot efter kreditering, ska utbetalning ske om det inte finns hinder mot detta enligt skatteförfarandelagen.

Skälen för kommitténs förslag

Av 32 § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att stöd enligt lagen ska tillgodoföras genom kreditering på arbetsgivarens skattekonto. Bestämmelsen gäller såväl stöd som lämnas för korttidsarbete som ersättning som lämnas för kompetensinsatser. Skattekontot fungerar som ett avräkningskonto som inte gör skillnad mellan olika typer av debiteringar och krediteringar. En kreditering av stödet behandlas därför på samma sätt som exempelvis en inbetalning till skattekontot och räknas av från debiterade skatter och avgifter under samma period, ett eventuellt ingående underskott på skattekontot samt ränta. För att utbetalningen till arbetsgivaren ska ske så skyndsamt som möjligt betalas stödet automatiskt om en avstämning av skattekontot visar att det finns överskott på kontot och det inte finns något hinder mot utbetalning enligt 64 kap. 4 § skatteförfarandelagen (2011:1244). Det gäller t.ex. belopp som kan komma att behövas för betalning av sådan annan skatt än F-skatt och särskild A-skatt eller avgift som har beslutats men ännu inte ska ha betalats (prop. 2021/22:77 s. 16–17).

Kommittén anser att den befintliga ordningen som gäller för utbetalning, genom kreditering på arbetsgivarens skattekonto, fortsatt

ska gälla enligt den nya lagen. Genom begreppet ”stöd vid korttidsarbete” tydliggörs att allt stöd som lämnas enligt lagen omfattas. Kreditering genom skattekontot tillförsäkrar att beloppet snabbt kommer arbetsgivaren till del. Om en avstämning av skattekontot visar att det finns ett överskott på kontot efter kreditering, ska utbetalning ske om det inte finns hinder mot detta enligt skatteförfarandelagen. Utbetalningen av stödet kan vidare komma att påverkas av nya bestämmelser om en utbetalningsmyndighet. Regeringen har den 1 september 2022 överlämnat lagrådsremissen *Utbetalningsmyndigheten* till Lagrådet. Lagrådsremissen innehåller förslag om att en ny myndighet, Utbetalningsmyndigheten, ska inrättas. Myndigheten ska ha i uppgift att bl.a. administrera ett system med transaktionskonton för statliga utbetalningar från välfärdssystemen. Förslaget innebär bl.a. att utbetalningar som bokförs på skattekontot ska omfattas av systemet. Skatteförfarandelagens och skatteförfarandeförordningens (2011:1261) bestämmelser om när det finns ett utbetalningsbart överskott kommer enligt förslaget att gälla även fortsättningsvis, och därmed styra över när ett överskott kan lämnas till Utbetalningsmyndigheten för utbetalning.

7.12 Återbetalning av stöd vid korttidsarbete

Förslag: Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig för stöd vid korttidsarbete ska Skatteverket besluta att återkräva beloppet. Ett sådant beslut ska innehålla uppgift om det belopp som arbetsgivaren ska betala tillbaka och när beloppet senast ska betalas. Återbetalningen ska göras senast den sista dagen i månaden efter den månad då Skatteverket beslutat om återkrav. Om det finns särskilda skäl får Skatteverket besluta att återbetalning ska göras senast en annan dag. Det belopp som arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka ska återbetalas genom att sättas in på ett särskilt konto för återbetalning. Återbetalningen ska anses ha gjorts den dag då betalningen har bokförts på det särskilda kontot.

Skälen för kommitténs förslag

Av 33 § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig för stöd enligt lagen ska Skatteverket besluta att återkräva beloppet. Ett sådant beslut ska innehålla uppgift om det belopp som arbetsgivaren ska betala tillbaka och när beloppet senast ska återbetalas. Återbetalningen ska göras genom insättning på ett särskilt konto. Skälet till att insättningen görs till ett särskilt konto är för att en insättning på skattekontot skulle innebära att inbetalningen avräknas mot eventuellt underskott på kontot i form av förfallna skatter och avgifter. Av 33 § framgår vidare att återbetalningen ska göras senast den sista dagen i månaden efter den månad då Skatteverket beslutat om återkrav. Om det finns särskilda skäl får Skatteverket besluta att återbetalningen ska göras senast en annan dag. Myndigheten kan både tidigarelägga och senarelägga återbetalningsdagen. Ett exempel på ett sådant särskilt skäl är att Skatteverket ska kunna överlämna en fordran för indrivning även om förfalldagen inte har inträffat i syfte att säkerställa att det allmänna får betalt om det är fara för dröjsmål. Med risk för dröjsmål menas en risk för att den betalningsskyldige på något sätt försvårar för staten att få betalt, t.ex. genom att avyttra tillgångar, flytta dem utomlands eller själv vara på väg att lämna landet tillsammans med tillgångarna (prop. 2021/22:77 s. 18–19). Bestämmelsen gäller såväl stöd som lämnas för korttidsarbete som ersättning som lämnas för kompetensinsatser.

Det har inte framkommit skäl för att ändra den ordning som gäller i dag. Kommittén anser därför att den befintliga ordningen också ska gälla enligt den nya lagen om stöd vid korttidsarbete. Genom begreppet ”stöd vid korttidsarbete” tydliggörs att allt stöd som utgår enligt lagen omfattas.

Kommittén har övervägt om det bör införas en eftergiftsgrund som möjliggör för Skatteverket att vid särskilda fall efterge kravet på återbetalning, liknande den eftergiftsgrund som finns i 108 kap. 11 § socialförsäkringsbalken. Tillväxtverket har framfört att en sådan eftergiftsgrund underlättar hanteringen eftersom många små belopp kan komma att behöva återkrävas. Tillväxtverket bedömer att återkravet borde kunna avskrivas om det är små skillnader mellan betalat preliminärt stöd och slutligt stöd. Kommittén kan konstatera att en sådan eftergiftsgrund kan vara behövlig om många små återkrav

innebär att Skatteverkets resurser går åt till hantering av återkrav. Som framgår av avsnitt 6.6 föreslår kommittén dock att Skatteverket ska ges en möjlighet att besluta om undantag från återbetalnings-skyldighet när det föreligger särskilda skäl. Detta kan omfatta situationen att skillnaden mellan preliminärt stöd och avstämt belopp är så obetydlig att det saknas skäl att återkräva beloppet. Mot denna bakgrund bedömer kommittén att någon eftergiftsgrund inte bör införas.

7.13 Hänvisningar till skatteförfarandelagen

Förslag: I fråga om stöd vid korttidsarbete gäller vad som sägs i skatteförfarandelagen om

- avräkning,
- inbetalda belopp som inte har kunnat tillgodoräknas någon,
- anstånd med betalning av skatter och avgifter,
- återbetalning av skatter och avgifter,
- ränta,
- besluts verkställbarhet,
- indrivning, och
- övriga bestämmelser om verkställighet.

En fordran enligt den nya lagen ska vid tillämpningen av lagen om preskription av skattefordringar m.m. anses vara en sådan fordran som har påförts enligt skatteförfarandelagen.

Skälen för kommitténs förslag

Beslut enligt den nya lagen bör också gälla omedelbart

Beslut som Skatteverket fattar i ärenden om stöd vid korttidsarbete ska, enligt den nuvarande lagen, gälla omedelbart. Det framgår av 34 § lagen om stöd vid korttidsarbete som hänvisar till 68 kap. 1 § skatteförfarandelagen. För de ärenden som Tillväxtverket hanterat gäller däremot förvaltningslagens bestämmelser, vilket innebär att

beslut som får överklagas inom viss tid som huvudregel fått verkställas först när överklagandetiden har löpt ut, om beslutet inte har överklagats. Huruvida även Tillväxtverkets beslut enligt lagen om stöd vid korttidsarbete skulle gälla omedelbart har tidigare utretts av Finansdepartementet efter en hemställan från Tillväxtverket som påtalade behovet av en sådan regel i syfte att underlätta myndighetens hantering av fordringar och möjliggöra en mer effektiv hantering av återkrav (Fi2020/04107). Finansdepartementet föreslog i promemorian *Stöd vid korttidsarbete i vissa fall* (Fi2020/04742) att en sådan bestämmelse skulle införas i lagen. I promemorian fördes fram att det kunde antas leda till en bättre kontrolleffektivitet om besluten gällde omedelbart eftersom det innebär att obetalda återkrav kan överlämnas till Kronofogdemyndigheten och bli föremål för verkställighet snabbare än om arbetsgivaren först måste delges och återbetalningskravet få laga kraft. Att beslut gäller omedelbart bedömdes också kunna fungera som ett milt påtryckningsmedel för att bidra till en hög grad av regelefterlevnad (s. 33). I promemorian lyftes även fram att rättssäkerheten för enskilda behöver beaktas och att bestämmelse om omedelbar verkställighet bör kombineras med bestämmelser om avbetalning och anstånd. När promemorian remitterades förde Tillväxtverket fram att myndigheten saknade såväl organisation som en fungerande systemlösning för att kunna hantera de uppgifter som följde av förslaget för avbetalningar och anstånd. Detta medförde att regeringen inte gick vidare med det förslag som gavs i promemorian om omedelbar verkställighet och möjlighet till avbetalning och anstånd (prop. 2020/21:83 s. 44).

Kommittén anser att övervägande skäl talar för att beslut enligt den nya lagen fortsatt bör gälla omedelbart. I den nya lagen bör det därför även fortsättningsvis föreskrivas att 68 kap. 1 § skatteförfarandelagen gäller i ärenden om stöd vid korttidsarbete. Att beslut gäller omedelbart är en viktig faktor för ett effektivt förfarande vid återkrav. Obetalda återkrav kan då överlämnas till Kronofogdemyndigheten och bli föremål för verkställighet snabbare än om företaget först måste delges och återbetalningskravet få laga kraft. Att tiden från det att en fordran fastställs till dess den kan överlämnas för indrivning är kort är en viktig faktor för ett effektivt förfarande vid återkrav. Vidare ökar risken för utebliven återbetalning med tiden, eftersom risken för att den betalningsskyldige saknar tillgångar eller försätts i konkurs ökar över tid. Eftersom Skatteverkets beslut om

återbetalning är en sådan exekutionstitel som får ligga till grund för verkställighet enligt utsökningsbalken, utgör den bestämmelse som nu föreslås dessutom en sådan särskild föreskrift som innebär att verkställighet enligt utsökningsbalken får ske innan beslutet har vunnit laga kraft (3 kap. 23 § andra stycket utsökningsbalken).

Kommittén föreslår att Skatteverket fortsatt ska ha möjlighet att bevilja anstånd för återbetalning av återkrav (se nedan). Kommittén bedömer därmed att enskildas rättssäkerhet fortsatt säkerställs i den nya lagen, även om beslut kan verkställas innan beslutet vunnit laga kraft.

Ett antal bestämmelser i skatteförfarandelagen bör gälla vid hanteringen av stödet vid korttidsarbete

I 34 § lagen om stöd vid korttidsarbete finns, förutom hänvisningen till 68 kap. 1 § skatteförfarandelagen, ytterligare ett antal hänvisningar till bestämmelser i skatteförfarandelagen som ska gälla i fråga om stöd vid korttidsarbete. Det gäller följande bestämmelser:

- avräkning i 62 kap. 11–14 §§,
- inbetalda belopp som inte har kunnat tillgodoräknas någon i 62 kap. 19 §,
- anstånd med betalning av skatter och avgifter i 63 kap. 2, 4–6, 8–10, 13, 15, 16, 22 och 23 §§,
- återbetalning av skatter och avgifter i 64 kap. 9 och 10 §§,
- ränta i 65 kap. 2–4, 7, 8 och 16 §§,
- indrivning i 70 kap., och
- övriga bestämmelser om verkställighet i 71 kap.

Vidare gäller samma preskriptionsregler i ärenden om stöd som för andra skattekontoskulder. Det innebär att en fordran i ett ärende om stöd vid korttidsarbete preskriberas fem år från utgången av det kalenderår då fordringen överlämnades för indrivning.

Kommittén anser att bestämmelserna som det hänvisas till i skatteförfarandelagen fortsatt ska gälla för ärenden enligt den nya lagen. Genom att begreppet ”stöd vid korttidsarbete” används tydliggörs

att allt stöd som utgår enligt lagen omfattas. Kommittén har övervägt om det bör införas en möjlighet till avbetalningsplan enligt den nya lagen, liknande den som finns 18 § lagen (2020:548) om omställningsstöd. Enligt den bestämmelsen kan Skatteverket få träffa avtal med ett företag om avbetalning av ett återkrav på omställningsstöd om återkravet skulle medföra betydande skadeverkningar för företaget, om det annars framstår som oskäligt att betala hela beloppet på förfallodagen eller om ett sådant avtal kan antas vara till fördel för det allmänna. Kommittén har dock bedömt att det, med anledning av den möjlighet som finns att få anstånd enligt skatteförfarandelagen, saknas ett sådant behov beträffande stöd vid korttidsarbete.

7.14 Dröjsmålsränta

Förslag: Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta tas ut på det obetalda beloppet från och med dagen efter att stöd vid korttidsarbete tillgodoförts till och med den dag betalning sker. Dröjsmålsränta beräknas efter en räntesats som motsvarar basräntan enligt skatteförfarandelagen.

Om det finns särskilda skäl får Skatteverket, helt eller delvis, avstå från kravet på ränta.

Skälen för kommitténs förslag

Av 33 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att om ett belopp som har återkrävts inte har betalats i tid, ska dröjsmålsränta tas ut på det obetalda beloppet. Dröjsmålsränta beräknas efter en räntesats som motsvarar basräntan enligt 65 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244). Räntan beräknas från och med dagen efter att stöd vid korttidsarbete tillgodoförts till och med den dag betalning sker. Detta gäller även om ett företag har beviljats anstånd med betalningen av ett återkrav. Skatteverket får helt eller delvis avstå från kravet på ränta om det finns särskilda skäl. Ett sådant skäl kan t.ex. vara att en felaktig utbetalning av stöd vid korttidsarbete beror på ett misstag hos Skatteverket. Skatteverket kan pröva frågan om eftergift på eget initiativ (prop. 2021/22:77 s. 19–20). En motsvarande bestämmelse finns för ersättning för kostnader för enskilda kompetens-

insatser i 12 § andra stycket förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete.

Kommittén anser att ränta vid återkrav bör regleras på samma sätt i den nya lagen som enligt nuvarande lag. Genom begreppet ”stöd vid korttidsarbete” tydliggörs att allt stöd som utgår enligt lagen omfattas.

7.15 Överklagande av beslut

Förslag: Beslut enligt den nya lagen överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Skatteverkets beslut som avser föreläggande utan vite, revision, kontrollbesök och beslut om sådant anstånd som avses i 63 kap. 23 § skatteförfarandelagen får inte heller överklagas. Det gäller också en granskningsledares beslut om bevissäkring eller om att ta egendom i förvar.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Bedömning: En bestämmelse om att överklagande av beslut enligt den nya lagen ska tas upp av Förvaltningsrätten i Stockholm bör införas i förordningen (1977:937) om allmänna förvaltningsdomstolars behörighet m.m.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Beslut enligt den nya lagen ska som huvudregel kunna överklagas

Stöd vid korttidsarbete är utformat som en rättighet riktad mot arbetsgivare och besluten är därför överklagbara. Regeringens beslut att aktivera stödet vid en synnerligen djup lågkonjunktur får däremot inte överklagas. Inte heller Skatteverkets beslut om kontrollbesök får överklagas eller beslut om sådant anstånd som avses i 63 kap. 23 § skatteförfarandelagen, dvs. sådant anstånd som kan antas vara till fördel för det allmänna (38 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Beslut enligt den nya lagen bör, även fortsättningsvis, som huvudregel kunna överklagas. Kommittén föreslår att bestämmelserna om kontrollbesök och möjligheten att bevilja anstånd till fördel för det allmänna fortsatt ska finnas i det nya regelverket (se avsnitten 7.13

och 9.4.4). Dessa beslut bör inte kunna överklagas. Kommittén föreslår därtill i avsnitten 9.4.2, 8.4.3 och 9.4.5 att det ska införas möjlighet till revision, tredjemansföreläggande och bevissäkring. Kommittén föreslår även att befintlig reglering som ger Skatteverket möjlighet att förelägga arbetsgivare att lämna in uppgifter som behövs för granskningen fortsatt ska gälla i den nya lagen (se avsnitt 9.5.1). Kommittén anser att beslut avseende föreläggande utan vite och revision inte ska kunna överklagas. En överklagandemöjlighet i dessa fall skulle förta effekten av åtgärderna. Kommittén bedömer vidare att en granskningsledares beslut om bevissäkring eller om att ta egendom i förvar inte ska kunna överklagas, i likhet med vad som gäller enligt 27 § lagen om omställningsstöd. Ett sådant beslut får fattas av en granskningsledare om det finns en risk för att lös egendom som kan betalningssäkras undanskaffas innan förvaltningsrätten kan fatta beslut. Detta framgår av 46 kap. 16 § skatteförfarandelagen. En möjlighet att överklaga ett sådant beslut skulle således försvåra möjligheten till betalningssäkring.

Kommittén föreslår vidare att regeringen får möjlighet att meddela förstärkningar av stödet (se kapitel 10). Regeringens beslut att meddela föreskrifter om förstärkningar av stödet utgör s.k. normbeslut. Sådana beslut är inte överklagbara, eftersom besluten är generella och därför inte kan anses angå någon på ett sådant sätt att han eller hon har rätt att överklaga det (prop. 2016/17:180 s. 257–258). Kommittén anser därför att det saknas skäl att i den nya lagen föreskriva att regeringens beslut inte ska kunna överklagas.

En tydligare forumregel bör införas

Av 38 § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att beslut enligt lagen överklagas till allmän förvaltningsdomstol och att prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Det innebär att Skatteverkets beslut i ärenden om stöd vid korttidsarbete ska överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets ärendet först prövats (14 § andra stycket lagen [1971:289] om allmänna förvaltningsdomstolar).

Den nuvarande forumregeln innebär, liksom den s.k. allmänna forumregeln i lagen om allmänna förvaltningsdomstolar, att valet av behörig förvaltningsrätt styrs av var beslutsmyndigheten är belägen.

Eftersom Skatteverket är en förvaltningsmyndighet med hela landet som verksamhetsområde styrs forum för överklaganden av ärenden enligt den nuvarande lagen utifrån hur myndigheten är organiserad. Forum för överklagande av Tillväxtverkets beslut har på samma sätt varit beroende av Tillväxtverkets organisation. Förvaltningsrätten i Stockholm har bedömt att samtliga Tillväxtverkets beslut varit fattade i Stockholm, vilket medfört att domstolen i dag handlägger samtliga överklaganden av verkets beslut.

Kommittén har övervägt om det finns skäl att ändra forumregeln i den nya lagen. Att forum utgår från var den beslutande myndigheten är belägen är numera en undantagsregel och avviker från den ordning som gäller för de största måltyperna, exempelvis skattemål, socialförsäkringsmål och mål enligt socialtjänstlagen, där det avgörande är var klaganden är folkbokförd eller, om klaganden är ett bolag, har sitt säte. En uttalad målsättning vid utformning av forumregler har varit att forumreglerna i allmän förvaltningsdomstol ska utgå från var den enskilde finns och inte var den beslutande myndigheten är belägen. Detta tillgodoser att forumregeln är enkel, klar och enhetlig. Det leder också till en jämn och förutsebar måltillströmning till samtliga förvaltningsrätter (prop. 2012/13:45 s. 86). Kommittén kan emellertid konstatera att det finns vissa nackdelar med att utgå från var den enskilde finns. Under normala konjunkturförhållanden förväntas målen om korttidsarbete vara få till sitt antal (se avsnitt 14.9.3). Det medför att en forumregel som utgår från var den enskilde finns kan innebära att målen sprids ut över ett stort antal förvaltningsdomstolar med följderna att det blir ett mycket litet antal mål per domstol, särskilt vad gäller de förvaltningsdomstolar med en mindre domkrets. En sådan forumregel skulle då motverka möjligheterna till en specialiserad kunskap om måltypen och sannolikt även leda till en större spretighet i tillämpningen. Eftersom stödet kan medföra komplicerade bedömningar avseende en arbetsgivares verksamhet är det en fördel att prövningen av målen koncentreras till ett färre antal domstolar.

Enligt uppgifter från Skatteverket handläggs ärenden om korttidsarbete i dag huvudsakligen i Växjö och Västervik. Det förekommer även viss handläggning i Kalmar, Karlstad, Malmö, Göteborg och Stockholm. Detta innebär att överklaganden av mål om korttidsarbete hamnar inom forum för Förvaltningsrätten i Växjö, Förvaltningsrätten i Linköping, Förvaltningsrätten i Karlstad, Förvaltningsrätten

i Malmö och Förvaltningsrätten i Stockholm. Om Skatteverket väljer att genomföra förändringar och omorganisera denna del av sin verksamhet, kan det emellertid innebära att andra och fler domstolar kommer bli behöriga att pröva mål enligt den nya lagen. Skäl för en sådan förändring av organisationen skulle exempelvis kunna vara att antalet ansökningar ökar.

Kommittén anser att det bidrar till viss osäkerhet om behörig domstol kan ändras. Det blir också oklart vilken domstol som kan komma att få en ökad arbetsbelastning, vilket försvårar möjligheterna till organisationsförändringar. Kommittén anser att det blir tydligare att föreskriva vilken domstol som kommer att pröva målen. Det medför även bättre möjligheter för domstolen att få specialiserad kunskap om måltypen. Det underlättar också om anslag ska beslutas till domstolen med anledning av en ökad måltillströmning. Nackdelen med att föreskriva vilken domstol som ska pröva målen är dock att det finns en risk att domstolen, när ansökningsvolymerna ökar, får svårigheter att hantera den mängd mål som uppstår. Erfarenheterna från pandemin visar dock att Förvaltningsrätten i Stockholm haft goda möjligheter att anpassa sin organisation utifrån den måltillströmning som lagen om stöd vid korttidsarbete gett upphov till. Under 2021 fick domstolen in 10 381 mål om korttidsarbete. Av dessa var 3 201 mål inte avgjorda under 2021. Handläggningstiden var i genomsnitt 5,4 månader. Hanteringen hos förvaltningsrätten försvårades dock av att Tillväxtverket överlämnade 5 509 överklagade ärenden till domstolen under en fyradagarsperiod, den 26 mars till den 29 mars, på grund av att överlämnandet av dessa dröjt hos myndigheten. Under resten av året kom omkring 4 000 mål in till domstolen med ett mer normalt inflöde. Av de mål som kom in i slutet av mars 2021 var bara 39 kvar vid årsskiftet. Förvaltningsrätten hanterar sedan sommaren 2022 målen i sitt ordinarie flöde, vilket har inneburit en något långsammare avgörandetakt. Per den 19 oktober 2022 fanns 1 559 oavgjorda ärenden avseende stödet hos Förvaltningsrätten i Stockholm.

En ytterligare nackdel med att föreskriva specialdomstol är att närhetsprincipen inte beaktas. Det innebär att det t.ex. kan uppstå ökade kostnader för parter i domstolen i händelse av att muntlig förhandling ska hållas i målen. Enligt uppgifter från Förvaltningsrätten i Stockholm har dock antalet muntliga förhandlingar varit få. Vid dessa förhandlingar har parterna deltagit vid videolänk, vilket begränsat

parternas kostnad för inställelse. Kostnad för inställelse till muntlig förhandling får också ersättas enligt 15 § förvaltningsprocesslagen (1971:291) om rätten finner att enskild part skäligen bör ersättas för sin inställelse.

Kommittén bedömer att övervägande skäl talar för att Förvaltningsrätten i Stockholm bör hantera mål enligt den nya lagen. Pandemin var en exceptionell händelse och de mål som då inkom till domstolen var också exceptionellt många till sitt antal. Trots detta hade Förvaltningsrätten i Stockholm, med beaktande av Tillväxtverkets hantering av överlämnade av överklagade ärenden, en balanserad genomsnittlig handläggningstid. Kommittén bedömer att Förvaltningsrätten i Stockholm även i framtiden har goda möjligheter att anpassa sin organisation utifrån den måltillströmning som den nya lagen kan komma att innebära. Detsamma gäller i fråga om Kammarrätten i Stockholm, som i förekommande fall överprövar förvaltningsrättens avgöranden. Kommittén anser därför att överklagade beslut enligt den nya lagen bör prövas av Förvaltningsrätten i Stockholm. Det bör regleras av regeringen i förordningen (1977:937) om allmänna förvaltningsdomstolars behörighet m.m. Eftersom forum regleras i förordningsform finns det också möjligheter för regeringen att, om det skulle visa sig att Förvaltningsrätten i Stockholm vid en framtida kris får svårigheter att hantera en exceptionell måltillströmning, skyndsamt föreskriva att fler förvaltningsdomstolar ska hantera måltypen.

8 Ett förenklat förfarande för ersättning för kompetensinsatser

8.1 Arbetsgivare ska få ersättning för kompetensinsatser under arbetsbefriad tid

Förslag: Arbetsgivare som får stöd som lämnas för korttidsarbete och som anordnar kompetensinsatser under den genom korttidsarbete arbetsbefriade tiden ska få ersättning för kompetensinsatser. Med kompetensinsatser avses insatser som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare. För att få ersättning ska krävas att de närmare förutsättningarna för kompetensinsatserna regleras

- i ett lokalt kollektivavtal, om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete, eller
- i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete har aktualiserats hos arbetsgivaren.

Bedömning: Möjligheten att få stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete utan att omfattas av kompetensinsatser bör finnas kvar.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Ersättning för kompetensinsatser bör fortsatt möjliggöras

Stödet vid korttidsarbete är ett krisstöd som lämnas när arbetsgivare befinner sig i en svår ekonomisk situation. I den situationen har arbetsgivare begränsade möjligheter att finansiera kompetensinsatser för arbetstagare som deltar i korttidsarbete. För att skapa incitament för arbetsgivare att nyttja den arbetsbefriade tiden till kompetensinsatser för arbetstagare kan arbetsgivare, enligt den nuvarande lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, söka ersättning för kostnader för kompetensinsatser. Bestämmelserna om ersättning för kostnader för kompetensinsatser syftar enligt förarbetena till att ge företag möjlighet att höja kompetensnivån i företaget utan att riskera minskad produktion. Företaget kan då, inte bara överleva en lågkonjunktur eller andra allvarliga ekonomiska svårigheter, utan också investera i kompetens som kan stärka företaget på kort och lång sikt. För individen innebär det en möjlighet att stärka sin ställning både på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden som helhet. Individernas lärande bidrar i sin tur till att öka den samlade kompetensen i ett samhälle. På så sätt bibehålls och stärks Sveriges konkurrenskraft. Bestämmelserna om kompetensinsatser är frivilliga att nyttja eftersom det bedömts att ett krav på kompetensinsatser i samband med korttidsarbete skulle riskera att försena eller hindra korttidsarbete, om arbetsgivaren inte får kompetensinsatser till stånd. Det finns också en risk att arbetstagare skulle delta i insatser som de egentligen inte har behov av. I det fallet skulle staten bekosta kompetensutveckling som inte behövs (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitten 4.7.2 och 4.7.4).

Kommittén anser att det är viktigt att även det nya regelverket för stöd vid korttidsarbete möjliggör att den tid som frigörs genom korttidsarbete nyttjas för kompetensinsatser. Kommittén har övervägt om kompetensinsatser fortfarande bör vara frivilliga att nyttja för arbetsgivare. Det finns fördelar med att den arbetsbefriade tiden nyttjas till kompetensinsatser. Kompetensinsatser stärker den enskilde individen och motverkar riskerna för ett försämrat humankapital under tiden i korttidsarbete. Risken för försämrat humankapital ökar för arbetstagare som är i korttidsarbete under en längre tid och med en högre grad av arbetstidsminskning. Eftersom statligt medel bidrar till att denna risk uppstår finns det skäl att anse att den arbetsbefriade tiden ska nyttjas för kompetensinsatser. Samtidigt konstaterar kom-

mittén, vilket även lyfts fram i förarbetena till nuvarande reglering, att det finns en risk för ökade dödviktseffekter om det finns ett krav på kompetensinsatser, dvs. att arbetstagare får delta i onödiga utbildningsinsatser för att arbetsgivaren ska vara berättigad till stöd för korttidsarbete. Ett krav på kompetensinsatser ökar inte heller det utbud av utbildningsinsatser som för närvarande finns tillgängligt. Det är således inte säkert att det finns utbildningar som motsvarar det kompetensutvecklingsbehov som finns hos arbetstagarna. Vidare är tidsaspekten för stödet viktig då det lämnas till arbetsgivare i en kris. Ett krav på kompetensinsatser riskerar att fördröja möjligheten för arbetsgivaren att delta i korttidsarbete, vilket förtar de förväntade effekterna av stödet (jfr prop. 2020/21:1 utg.omr. 24 avsnitt 4.7.4). Kommittén anser därför att bestämmelserna om kompetensinsatser allttjämt bör vara frivilliga att nyttja för arbetsgivare.

Samma definition för kompetensinsatser bör gälla i den nya lagen

Det har i kommitténs utvärdering inte kommit fram skäl att ändra definitionen av kompetensinsatser. Definitionen av kompetensinsatser bör därför motsvara den som gäller i dag. Kompetensinsatser bör således avse en insats som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare (4 § 9 lagen om stöd vid korttidsarbete). Med validering avses här detsamma som i 20 kap. 42 § skollagen (2010:800)¹, dvs. en strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning och en bedömning som syftar till ett erkännande av en persons kunnande oberoende av hur det förvärvats. En validering kan sålunda avse såväl en branschvalidering som en validering inom utbildningsväsendet. Åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos en arbetstagare kan vara formella utbildningar inom högskolan, yrkeshögskolan, kommunal vuxenutbildning inklusive yrkesvux, uppdragsutbildningar samt internt eller externt anordnade seminarier, konferenser, föreläsningar och kurser. Vidare omfattas även lärande på arbetsplatsen (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.11). En arbetsgivares kostnad för en enskild kompetensinsats är t.ex. kursavgift, avgift för validering, ersättning till föreläsare, kursmaterial, reseersättning, logi och traktamente. Ersättningen för kompetensinsatser kan omfatta alla de typer av insatser som kan komma att efter-

¹ Lydelse enligt SFS 2022:912.

frågas. När det gäller internt anordnade kompetensinsatser är det enbart kostnader direkt kopplade till det enskilda utbildningstillfället som ska ersättas. Exempel på sådana kostnader kan vara kursmaterial och resekostnader. Däremot ingår inte ersättning för exempelvis utvecklingskostnader, kostnader för utbildningsmiljöer, hyra för egna lokaler eller hjälpmedel som kan användas vid kommande utbildningar. Kostnader för boende i anslutning till kompetensinsatsen kan ersättas om det är fråga om ett boende som avviker från det boende som annars krävs för arbetet (jfr prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.11).

De närmare förutsättningarna för kompetensinsatser ska regleras i ett lokalt kollektivavtal eller ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren

En förutsättning för att ersättning ska kunna lämnas enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete är att arbetsgivaren reglerat de närmare förutsättningarna för kompetensinsatser i ett lokalt kollektivavtal om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete, eller i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om arbetsgivaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal. Ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren (15, 16 och 17 a §§ lagen om stöd vid korttidsarbete). Ett avtal får således inte ingås i förebyggande syfte, t.ex. i anslutning till att ett anställningsavtal ingås. Avtalet ska i stället ingås mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren när korttidsarbete aktualiseras hos arbetsgivaren, t.ex. i samband med att korttidsarbete övervägs med anledning av låg efterfrågan på företagets varor eller tjänster (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Kommittén bedömer att det är viktigt att förutsättningarna för kompetensinsatser även fortsättningsvis regleras i ett lokalt kollektivavtal eller i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Detta säkerställer att de berörda parterna tar ett gemensamt ansvar för kompetensutveckling. Motsvarande bestämmelser bör därför föras in i den nya lagen. Bestämmelserna utgör inget hinder för arbetsgivare att genomföra kompetensinsatser för sina arbetstagare under korttidsarbete, utan att närmare reglera detta, men då kan

arbetsgivaren inte få ersättning för kompetensinsatserna enligt den nya lagen (jfr prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.4).

8.2 Samma kostnadsdelning för ersättning vid kompetensinsatser ska gälla i den nya lagen

Förslag: Ersättning för kompetensinsatser ska lämnas med ett belopp som motsvarar 60 procent av kostnaden för enskilda kompetensinsatser. Ersättningen får dock uppgå till högst det belopp som regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, får meddela föreskrifter om.

Skälen för kommitténs förslag

Nuvarande regelverk innebär att ersättning lämnas med 60 procent av kostnaden för enskilda kompetensinsatser

Enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete står staten för 60 procent av kostnaden för kompetensinsatser upp till ett visst belopp, och arbetsgivaren står för 40 procent av kostnaden. Det har bedömts viktigt att också arbetsgivaren står för en del av kostnaden eftersom det motverkar att systemet missbrukas och säkerställer att de insatser som genomförs är relevanta för såväl arbetsgivare som arbetstagare, och inte onödigt kostsamma för staten (17 a § lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.5). Arbetstagarens kostnad för korttidsarbete är en löneminskning. Den är dock lägre i relation till arbetstidsminskningen. Kompetensinsatser sker på den arbetsbefriade tiden. För arbetstagaren är kostnaden att delar av den arbetsbefriade tiden får ägnas åt kompetensinsatser. Arbetstagaren får således mindre fritid än om kompetensinsatser inte hade införts. Den alternativkostnad som uppstår för arbetstagare, som deltar i kompetensinsatser på arbetsbefriad tid, får vägas mot de vinster som uppstår för den enskilda arbetstagaren, i form av bl.a. möjligheter till nya arbetsuppgifter, stärkta karriärmöjligheter, höjd lön och eventuellt förbättrade möjligheter att byta jobb (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.5).

Ersättningen för kompetensinsatser bör även fortsättningsvis vara 60 procent av kostnaden

Kommittén har övervägt huruvida det finns skäl att införa en annan kostnadsfördelning för kompetensinsatser i den nya lagen om stöd vid korttidsarbete. En möjlig kostnadsfördelning skulle vara att staten ger en större andel ersättning till företag av mindre storlek. En sådan kostnadsfördelning finns i det tillfälliga system för ersättning för kompetensinsatser som införts i Tyskland under pandemin som ett komplement till systemet för korttidsarbete. Bestämmelserna gäller till och med den 31 juli 2023. I Tysklands system för korttidsarbete ersätts kostnaden för utbildning med

- 100 procent, för arbetsgivare med färre än 10 anställda,
- 50 procent, för arbetsgivare med 10 till 249 anställda,
- 25 procent för arbetsgivare med 250 till 2 499 anställda, och
- 15 procent för arbetsgivare med 2 500 eller fler anställda.

Arbetsgivaren har också enligt det tyska systemet möjlighet att återfå 50 procent av betalda sociala avgifter under den månad som en arbetstagare deltar i kompetensinsatser. En förutsättning för ersättning för kompetensinsatser är emellertid att utbildningen varar i minst 120 timmar och att utbildningen anordnas av en godkänd utbildningsanordnare (se SOU 2022:30 s. 218, *Questions and answers relating to short-time work (Kurzarbeit) and skills development*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales den 30 september 2022).

Kommittén kan konstatera att fördelen med att ha en differentierad kostnadsdelning, såsom i det tillfälliga tyska systemet, är att det finns större möjligheter att rikta insatsen mot sådana arbetsgivare som har svårare att finansiera kompetensinsatser för sina anställda. Det innebär en större kostnadsnytta än en ersättning som lämnas i samma omfattning till alla arbetsgivare oavsett storlek. En nackdel med en sådan differentiering är dock att administrationen i systemet ökar. Möjligheten att finansiera kompetensinsatser kan även bero på andra faktorer än företagets storlek. Det kan t.ex. finnas olika förutsättningar inom olika typer av branscher och verksamheter. Att beakta samtliga faktorer för att förbättra träffsäkerheten är dock komplicerat. Fördelen med det svenska systemet är att det är enkelt att administrera och att det, till skillnad från det tyska systemet, saknas

krav på att kompetensinsatserna ska vara av en viss omfattning eller under viss tid för att ersättning ska kunna lämnas. Det finns heller inget krav på att utbildningen ska ske genom en godkänd utbildningsanordnare. Ett sådant krav säkerställer utbildningens kvalitet, men kan också innebära en ökad administration för arbetsgivare och svårigheter att anordna insatsen. Eftersom systemet endast varit i kraft under en kortare tid finns det begränsat underlag för att utvärdera utformningen av ersättning för kompetensinsatser (se avsnitt 5.8). Kommitténs förslag är därför att ersättningen även fortsättningsvis bör vara 60 procent av kostnaden för kompetensinsatser.

Statens kostnader för kompetensinsatser bör begränsas genom ett tak för ersättningen per arbetstagare

Ersättningen för enskilda kompetensinsatser begränsas av ett takbelopp. Av 17 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att regeringen, eller den myndighet som regeringen föreskriver, får meddela föreskrifter om ett högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare. Av 4 § förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete framgår att det högsta beloppet som en arbetsgivare kan få per arbetstagare, om regeringen aktiverat systemet, är 20 000 kronor under en stödperiod eller totalt 40 000 kronor i det fall tidsperioden förlängs. Det högsta beloppet som kan lämnas per arbetstagare enligt det öppna och permanenta systemet är 10 000 kronor under en stödperiod eller totalt 20 000 kronor om stödperioden förlängs.

Kommittén kan konstatera att om ersättning kan lämnas med 60 procent av kostnaderna för kompetensinsatser finns det risk att stora statsfinansiella kostnader uppstår om inte ett takbelopp begränsar stödets omfattning. Kommittén bedömer därtill att både kostnadsdelningen och takbeloppet är viktiga för att inte skapa incitament att stanna kvar i korttidsarbete och nyttja kompetensinsatser under en längre tid än nödvändigt. Det riskerar att leda till att arbetstagare stannar kvar i lågproduktiva företag i stället för att söka sig vidare till ett annat arbete (s.k. inlåsningseffekter). Kommittén anser därför att även den nya lagen bör föreskriva att regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, kan meddela föreskrifter om ett högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare.

Kommittén har övervägt huruvida det finns skäl att ändra takbeloppets storlek. Möjligheten till kompetensinsatser infördes i januari 2021. Under första halvåret 2021 nyttjade knappt fyra procent av de arbetsgivare som beviljats stöd för korttidsarbete även ersättning för kompetensinsatser. Närmare 2 400 anställda omfattades av kompetensinsatser, motsvarande knappt två procent av anställda i korttidsarbete under samma period. Omkring 63 procent av insatserna genomfördes externt, 26 procent internt och 11 procent var en kombination av intern och extern utbildning. Den genomsnittliga kostnaden per anställd var omkring 5 400 kronor. Kostnaden var högre för utbildningar som skedde helt eller delvis externt jämfört med internutbildningar.² Användandet av kompetensinsatser under pandemin indikerar inte att det finns något behov av att höja takbeloppet eftersom genomsnittskostnaden var betydligt lägre än det maximala beloppet på 10 000 kronor under en stödperiod. Det är dock möjligt att det finns arbetsgivare som bedömt att det inte varit lönsamt att nyttja insatsen givet det högsta belopp som kunde lämnas. Nyttjandet av ersättning för kompetensinsatser under 2022, under mer balanserade konjunkturförhållanden, har varit begränsat. Det har inkommit ansökningar från en arbetsgivare till Skatteverket som har resulterat i bifall. Ansökningarna omfattar en anställd och ett stödbelopp på 7 415 kronor.³

Kommittén kan konstatera att systemet för ersättning för kompetensinsatser har varit i kraft endast under en kortare tid. Under pandemin fanns därtill begränsningsåtgärder och rekommendationer om fysisk distansering, vilket kan ha inneburit svårigheter att genomföra kompetensinsatser. Vidare infördes ersättningen för kompetensinsatser först i januari 2021, då många arbetsgivare redan nyttjat stödet vid korttidsarbete under en längre tid och många lämnade stödet successivt. Kommittén anser att det underlag som finns avseende nyttjandet av kompetensinsatser är för begränsat för att kunna bedöma om takbeloppet påverkat nyttjandet av kompetensinsatser under korttidsarbete. En sådan utvärdering bör göras efter att systemet har nyttjats under normala konjunkturförhållanden under en viss tid (se avsnitt 5.8). Med beaktande av det begränsade nyttjandet under pandemin anser kommittén att det inte framkommit tillräckliga skäl att ändra det nuvarande takbeloppet. Kommittén föreslår

² Enligt preliminära uppgifter från Tillväxtverket den 4 september 2022.

³ Enligt preliminära uppgifter från Skatteverket den 1 november 2022.

därför att samma takbelopp som tidigare gällt fortsatt ska gälla i det nya systemet för korttidsarbete.

Kommittén föreslår i avsnitt 6.4 att stödperioden ska förlängas från sex kalendermånader (med möjlighet till förlängning med tre kalendermånader) till nio kalendermånader (utan möjlighet till förlängning). En stödperiod kan således pågå under högst nio kalendermånader. Stödperioden kan emellertid också avbrytas om arbetsgivaren lämnar in en anmälan om avstämning under stödperioden. Kommittén föreslår i avsnitt 7.5 att om arbetsgivaren under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, ska en anmälan om avstämning ha kommit in till Skatteverket senast vid utgången av den tremånadersperioden. Kommittén har övervägt om ersättningen för hela stödperioden ska vara 20 000 kronor oavsett stödperiodens längd. En sådan ordning skulle dock innebära att en arbetsgivare kan få ersättning med 20 000 kronor, även om tiden i korttidsarbete är under sex månader. Det skulle innebära en förändring mot hur det nuvarande systemet är utformat. Kommittén anser att det är viktigt att ersättningen för kompetensinsatser utgår från tiden som arbetstagaren är i korttidsarbete och att det är rimligt med en högre nivå vid en längre stödperiod. Kommittén föreslår således att det högsta beloppet som kan lämnas är 10 000 kronor för en arbetstagare som deltar i kompetensinsatser under stödperiodens första sex kalendermånader. Om stödperioden för korttidsarbete uppgår till fler än sex kalendermånader i följd kan ersättning för kompetensinsatser lämnas med totalt 20 000 kronor för en arbetstagare. Det innebär att om arbetsgivare avbryter stödperioden inom sex månader kan ersättning lämnas med högst 10 000 kronor per arbetstagare. Om stödperioden pågår längre än sex månader kan ersättning lämnas med högst 20 000 kronor per arbetstagare.

Kommittén föreslår därtill i avsnitt 10.3 att regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur ska kunna meddela föreskrifter om att stöd ska kunna lämnas under tolv kalendermånader, med möjlighet att förlänga den tiden med ytterligare tolv kalendermånader. I likhet med vad som gäller enligt det nuvarande systemet bör, om regeringen lämnar sådana föreskrifter, det högsta beloppet som en arbetsgivare kan få per arbetstagare vara 20 000 kronor vid det första tillfället regeringen meddelar föreskrifter eller totalt 40 000 kronor i det fall regeringen meddelar föreskrifter på nytt.

8.3 Ersättning för kompetensinsatser ska endast lämnas för genomförda kompetensinsatser

Förslag: Ersättning för kompetensinsatser ska lämnas i efterhand för kompetensinsatser som har genomförts under tid som har frigjorts genom korttidsarbete.

Skälen för kommitténs förslag

Ersättning för kostnader för kompetensinsatser kan enligt nuvarande regelverk lämnas för såväl planerade som genomförda kompetensinsatser under stödperioden. Arbetsgivaren kan således uppskatta kostnaderna för kompetensinsatser och få en preliminär ersättning beviljad. Efter en anmälan om avstämning ska Skatteverket beräkna om den preliminära ersättning som tagits emot motsvarar 60 procent av kostnaden för kompetensinsatser och inte överskrider takbeloppet per arbetstagare. Om arbetsgivaren fått för högt stödbelopp blir arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka mellanskillnaden. Om kostnaderna och den preliminära ersättningen är lägre än den slutliga har arbetsgivaren rätt att erhålla ytterligare ersättning för kostnader i samband med avstämningen. Ytterligare ersättning får däremot inte lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning när frågan om sådan ersättning prövas. Om arbetsgivaren är en juridisk person får den, eller de fysiska personer som har ett betydande inflytande i verksamheten, inte ha näringsförbud (5–9 §§ förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete).

Kommittén föreslår i avsnitt 7.1 att preliminärt stöd för korttidsarbete endast ska kunna betalas i efterhand med utgångspunkt från den faktiska tid som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Kommittén anser, av samma skäl, att även ersättning för kompetensinsatser bör betalas i efterhand för kompetensinsatser som har genomförts under tid som har frigjorts genom korttidsarbete. Att ersättning kan lämnas för planerade kompetensinsatser innebär förvisso att det lättare når arbetsgivare som på grund av ekonomiska svårigheter inte har möjlighet att tillhandahålla kompetensinsatser. Samtidigt ökar detta också risken för att statliga medel lämnas för att stötta företag som på sikt ändå inte hade haft kvar sin verksamhet. Ersättning som lämnas

efter uppskattningar av insatsernas kostnad och omfattning ökar även risken för missbruk och innebär också en ökad risk för återbetalningsskyldighet för arbetsgivaren samt ökad administration för Skatteverket. Kommittén anser således att övervägande skäl talar för att ersättning för kompetensinsatser bör lämnas i efterhand. Detta innebär däremot inte att kompetensinsatsen måste vara avslutad för att ersättning ska kunna lämnas. Om t.ex. arbetstagaren deltar i en utbildning som pågår under en längre tid än vad stödperioden för korttidsarbete varar kan ersättning för kompetensinsatser lämnas innan utbildningen har avslutats, men endast för de kompetensinsatser som genomförts under den, genom korttidsarbete, arbetsbefriade tiden. Det väsentliga är att stödet lämnas i efterhand för faktiskt tid i utbildning. Att ersättningen lämnas för kompetensinsatser som har genomförts under den tid som har frigjorts genom korttidsarbete möjliggör också för Skatteverket att säkerställa att ersättningen lämnas med rätt belopp och inte överskrider takbeloppet för en arbetstagare.

8.4 Ersättning för kompetensinsatser ska endast lämnas under stödberättigad tid

Förslag: I den nya lagen ska det anges att ersättning för kompetensinsatser endast får lämnas för kompetensinsatser genomförda under tid som berättigar till stöd för genomfört korttidsarbete.

Skälen för kommitténs förslag

Av 17 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att i den utsträckning arbetsgivare och arbetstagare reglerat att tid som frigörs i samband med korttidsarbete ska användas till kompetensinsatser, ska ersättning lämnas till arbetsgivaren för kostnader för enskilda kompetensinsatser efter prövning av Skatteverket. Av lagen framgår emellertid inte tydligt att en förutsättning för att ersättning för kompetensinsatser ska kunna lämnas är att förutsättningarna för stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete är uppfyllda. Kommittén anser att detta är en väsentlig utgångspunkt som bör tydliggöras i den nya lagen. Detta innebär således att om en avstämning av stödet som lämnas för korttidsarbete visar att arbetsgivaren blir återbetalnings-

skyldig för allt stöd hänförligt till en arbetstagare, t.ex. för att avtal om arbetstidsminskning inte har följts, bör inte heller ersättning för kompetensinsatser kunna lämnas för den arbetstagaren. En annan ordning skulle ge orimliga konsekvenser där ersättning för kompetensinsatser kan lämnas trots att det i efterhand visat sig att arbetsgivaren inte var berättigad till stöd. Detta innebär att ersättning för kompetensinsatser inte kan beviljas en arbetsgivare slutligt förrän efter att en avstämning av stödet som lämnas vid korttidsarbete har gjorts av arbetsgivaren. Först efter denna tidpunkt kommer Skatteverket att kunna bedöma om kompetensinsatserna är genomförda under tid som berättigar till stöd.

8.5 Förfarandet för ersättning för kompetensinsatser ska förenklas

Förslag: En ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska ha kommit in till Skatteverket senast vid tidpunkten för avstämning av preliminärt stöd. I annat fall får ersättning för kompetensinsatser inte lämnas. Om det finns särskilda skäl, ska anstånd med att ge in en ansökan medges. Om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet, ska anståndet återkallas.

Om en ansökan om ersättning för kompetensinsatser kommer in före avstämningstidpunkten för preliminärt stöd ska Skatteverket lämna en preliminär ersättning för kompetensinsatser.

Arbetsgivaren ska vara skyldig att återbetala preliminär ersättning för en arbetstagare om kompetensinsatserna inte har stöd i avtal eller inte har utförts under tid som berättigar till stöd.

Det ska i lagen upplysas om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om

- underlaget för preliminär ersättning för kompetensinsatser,
- ett högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare,
- vilka typer av kostnader som får ingå vid beräkning av ersättning för kompetensinsatser som genomförs av arbetsgivare internt eller av företag i samma koncern, och
- ansökan om ersättning för kompetensinsatser.

Skälen för kommitténs förslag

En ansökan om ersättning för kompetensinsatser bör komma in senast vid tidpunkten för avstämning av stödet vid korttidsarbete

Enligt förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete ska en ansökan om preliminär ersättning för kompetensinsatser ha kommit in till Skatteverket senast inom två kalendermånader från utgången av den sista stödmånaden under stödperioden. I annat fall får ersättning för kompetensinsatser inte lämnas. Arbetsgivaren är därefter skyldig att göra en anmälan om avstämning vid utgången av den tredje kalendermånaden från den tidpunkt då stödperioden löpt ut. Avstämningen innebär att arbetsgivaren redovisar underlag för kostnader till Skatteverket för varje arbetstagare som den preliminära ersättningen för kostnader för kompetensinsatser har avsett. Skatteverket ska därefter beräkna om den preliminära ersättning som tagits emot motsvarar 60 procent av kostnaden för kompetensinsatser och inte överskrider takbeloppet per arbetstagare (5–8 §§ förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete).

Förfarandet gör i dag ingen skillnad mellan ersättning som lämnas för planerade eller genomförda kompetensinsatser. Ersättningen är alltid preliminär och även om arbetsgivaren ansöker om ersättningen efter stödperiodens utgång måste en anmälan om avstämning lämnas in senast tre kalendermånader efter att stödperioden löpt ut. Kommittén anser att förfarandet för kompetensinsatser behöver förenklas och renodlas. För att lagen inte ska innehålla flera olika tidpunkter, vilket försvårar administrationen av stödet, anser kommittén att en ansökan om ersättning för kompetensinsatser bör komma in senast i samband med arbetsgivarens anmälan om avstämning av preliminärt stöd. Om ansökan kommer in i samband med en anmälan om avstämning har Skatteverket det underlag som krävs för att kunna bedöma om ett slutligt stöd för korttidsarbete kan fastställas. Skatteverket kan då också bedöma om ersättning för kompetensinsatser kan beviljas och med vilket belopp. Det saknas då behov av att föreskriva att arbetsgivaren också ska anmäla en avstämning av ersättning för kompetensinsatser. En anmälan om avstämning av stöd vid korttidsarbete bör, enligt kommitténs förslag i avsnitt 7.6, ha kommit in till Skatteverket senast två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod löpt ut. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under

tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, ska en anmälan om avstämning ha kommit in till Skatteverket senast vid utgången av den tremånadersperioden. Om arbetsgivaren begär att stödperioden ska fortsätta ska avstämningstidpunkterna gälla för resterande tid av stödperioden. Detta innebär att en ansökan för kompetensinsatser ska lämnas in senast vid den nya tidpunkten för anmälan om avstämning.

Skatteverket kan medge anstånd med en anmälan om avstämning om det föreligger särskilda skäl. Kommittén anser att motsvarande möjlighet bör finnas även vad gäller en ansökan om ersättning för kompetensinsatser. Särskilda skäl för anstånd kan vara att en för anmälan ansvarig befattningshavare hos arbetsgivaren har drabbats av sjukdom eller olyckshändelse. Det kan också t.ex. vara att ett för anmälan avgörande datorfel har inträffat hos arbetsgivaren – eller hos någon denne anlitat – i nära anslutning till att anmälan ska ges in. Om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet, ska anståndet återkallas (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Ansökan om ersättning för kompetensinsatser under pågående stödperiod

Kommittén anser att det är viktigt att ersättning för kompetensinsatser fortfarande kan erhållas under en pågående stödperiod. Skulle ersättning endast kunna beviljas efter en avslutad stödperiod finns det en risk att ekonomiskt pressade arbetsgivare väljer att inte införa kompetensinsatser. En arbetsgivare bör därför kunna ansöka om ersättning för kompetensinsatser som är genomförda under en pågående stödperiod. Om en sådan ansökan kommer in kan Skatteverket bevilja en preliminär ersättning för kompetensinsatser.

Efter att en anmälan om avstämning kommit in bör den preliminära ersättningen för kompetensinsatser fastställas slutligt av Skatteverket. Efter denna tidpunkt kan Skatteverket bedöma om kompetensinsatserna genomförts under tid som berättigar till korttidsarbete. Kommitténs förslag innebär således att det inte längre kommer finnas en särskild avstämning för ersättning för kompetensinsatser, vilket förenklar förfarandet för arbetsgivaren. Arbetsgivaren ansöker endast om ersättning för kompetensinsatser, beroende på tidpunkten för ansökan kommer Skatteverket antingen att bevilja preliminär ersätt-

ning, som sedermera fastställs slutligt, eller direkt bevilja en ersättning för kompetensinsatser.

Exempel 8.1

En arbetsgivare har infört korttidsarbete på arbetsplatsen. Arbetstagare deltar i korttidsarbete under stödmånaderna februari–oktober. Under denna period deltar arbetstagaren också i kompetensinsatser. Efter stödperiodens slut ska en anmälan om avstämning komma in till Skatteverket senast inom två kalendermånader, dvs. under december. Senast vid denna tidpunkt ska också en ansökan om kompetensinsatser komma in.

a) Arbetsgivaren ansöker i december om ersättning för kompetensinsatser i samband med anmälan om avstämning för stödet som lämnas för korttidsarbete. Skatteverket fastställer ett slutligt stöd för korttidsarbete. Om förutsättningarna för stöd för korttidsarbete är uppfyllda för arbetstagare som deltagit i kompetensinsatser beviljar Skatteverket ersättning för kompetensinsatser.

b) Arbetsgivaren ansöker om ersättning för kompetensinsatser i april för kompetensinsatser utförda under mars. Skatteverket beviljar en preliminär ersättning för kompetensinsatser. Arbetsgivaren lämnar in en anmälan om avstämning för stödet för korttidsarbete under december. Skatteverket fastställer ett slutligt stöd för korttidsarbete. Om förutsättningarna för stöd för korttidsarbete är uppfyllda för arbetstagare som deltagit i kompetensinsatser beviljar Skatteverket en slutlig ersättning för kompetensinsatser.

Skulle det visa sig att arbetsgivaren fått ersättning för arbetstagare, under tid som inte berättigar till stöd, bör arbetsgivaren vara skyldig att återbetala den preliminära ersättningen hänförlig till den arbetstagaren. Återbetalning bör också ske om det visar sig att de utförda kompetensinsatserna inte har stöd i avtal.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela föreskrifter om ersättning för kompetensinsatser i vissa avseende

Av 17 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om

1. underlaget för preliminär ersättning för kompetensinsatser,
2. ett högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare,
3. vilka typer av kostnader som får ingå vid beräkning av ersättning för kompetensinsatser som genomförs av arbetsgivare internt eller av företag i samma koncern, och
4. ansökan om preliminär ersättning för kompetensinsatser, avstämning av preliminär ersättning för sådana insatser, anmälan om avstämning, återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar och kontroll.

Kommittén anser att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer fortsatt bör kunna meddela föreskrifter om ersättning för kompetensinsatser. Bemyndigandet bör motsvara det som gäller i dag, med undantag för att det inte längre krävs bemyndigande för avstämning av preliminär ersättning och anmälan om preliminär ersättning, eftersom förfarandet i dessa delar ändrats. Inte heller behövs bemyndigande för återbetalningsskyldighet för felaktiga utbetalningar och kontroll, eftersom kommittén föreslår bestämmelser som gäller både för stöd som lämnas för korttidsarbete och ersättning för kompetensinsatser i avsnitten 7.10, 9.4, 9.5 och 9.6.

9 En stärkt reglering för ökad kontroll

9.1 En anmälningsskyldighet för arbetsgivare

Förslag: En arbetsgivare som har ansökt om godkännande för stöd är skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om de uppgifter som har lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga eller om det inträffat sådana förändringar som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd.

En arbetsgivare som har fått godkännande för stöd är skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om uppgifter som har lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga. Arbetsgivaren är också skyldig att omgående anmäla om arbetsgivaren har fått näringsförbud, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd. Skatteverkets beslut om godkännande för stöd ska innehålla en upplysning om denna skyldighet.

Skälen för kommitténs förslag

Förfarandet för stödet vid korttidsarbete innebär att en arbetsgivare först ansöker om godkännande för stöd och därefter ansöker om preliminärt stöd för varje månad som arbetstagare på arbetsplatsen deltagit i korttidsarbete. Av 31 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete framgår att en arbetsgivare, som lämnar oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningsskyldig för det som har betalats ut för mycket. Om stöd i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren återbetal-

ningssskyldig endast om denne har insett, eller skäligen borde ha insett, felet. Denna återbetalningsskyldighet föreslår kommittén även fortsättningsvis ska gälla i den nya lagen (se avsnitt 7.10).

För Skatteverket kan det vara mycket svårt att kontrollera om förutsättningarna för stöd har ändrats efter att ett beslut om godkännande har fattats. Kontrollsvårigheterna ökar när behovet av korttidsarbete ökar och ansökningsvolymerna blir stora. Skatteverkets granskning får då framför allt inriktas på olika slag av stickprovskontroller och efterkontroller. Den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete saknar en skyldighet för arbetsgivaren att anmäla till Skatteverket om förhållandena efter ett godkännande för stöd ändras eller visar sig ha varit felaktiga. En sådan anmälningsskyldighet finns däremot i 6 § lagen (2020:548) om omställningsstöd. Enligt den lagen gäller att ett företag som har ansökt om omställningsstöd till Skatteverket omgående ska anmäla om de uppgifter som lämnats visar sig vara felaktiga eller om det inträffat sådana förändringar som kan påverka rätten till stöd eller stödets storlek. Vidare ska ett företag som har fått omställningsstöd omgående anmäla omständigheter som skulle ha påverkat rätten till stöd eller stödets storlek till Skatteverket om omständigheterna varit kända vid tidpunkten för prövningen av ansökan. Skatteverkets beslut om stöd ska innehålla en upplysning om denna skyldighet.

Kommittén anser att det är angeläget att arbetsgivare som har ansökt om godkännande för stöd åläggs en skyldighet att anmäla till Skatteverket om det inträffat sådana förändringar som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd. På så sätt ökar Skatteverkets möjligheter att fatta korrekta beslut. En anmälningsskyldighet ökar också möjligheterna att påföra ett straffansvar om arbetsgivaren eller företrädare för arbetsgivaren underlåter att anmäla sådana förhållanden (se avsnitt 9.6). Kommittén bedömer således att en arbetsgivare som har ansökt om godkännande för stöd, i likhet med vad som gäller för omställningsstödet, bör vara skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om de uppgifter som lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga eller om det inträffat sådana förändringar som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd. Vilka förändringar som kan påverka förutsättningar för godkännande för stöd varierar i de enskilda fallen och beror på vad som är orsaken till arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning. Anmälningsskyldigheten tydliggör för arbetsgivaren att det är viktigt att Skatteverket får ett fullständigt underlag för beslut. Det kan t.ex. handla om fall då en arbetsgivare,

vars produktion drabbas på grund av ett handelshinder oförutsätt kan ställa om produktionen, vilket medför att behovet av arbetstidsminskning minskar. Inträffar sådana förhållanden, innan ett godkännande för stöd har fattats, bör arbetsgivaren anmäla detta till Skatteverket. Även efter att arbetsgivare fått godkännande för stöd bör arbetsgivaren vara skyldig att anmäla om de uppgifter som lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga. Om arbetsgivaren lämnat oriktiga eller vilseledande uppgifter har Skatteverket möjlighet att enligt 37 § förvaltningslagen (2017:900) ändra ett gynnande beslut som har fattats för arbetsgivaren.

Vad gäller räckvidden av anmälningsskyldigheten i övrigt kan kommittén konstatera att förfarandet för korttidsarbete i flera avseenden skiljer sig från omställningsstödet. Eftersom förfarandet innebär att ett preliminärt stöd betalas till arbetsgivaren kan stödets storlek ändras fram till dess att stödet stämmts av och ett slutligt stöd har fastställts av Skatteverket. Regelverket är också utformat för att arbetsgivaren ska ha möjlighet att både öka och minska produktionen under enskilda stödmånader, utan att det påverkar rätten till stöd (stödet storlek kan emellertid komma att justeras vid avstämning). Stödet innebär en ökad kostnad för arbetad tid för arbetsgivaren och också kostnader för arbetstagaren i form av förlorad inkomst. Incitamenten i systemet tillgodoser därför, till skillnad från andra stöd, att stödet framför allt nyttjas i situationer då arbetsgivaren har behov av korttidsarbete. Kommittén anser därför att det inte, till skillnad från vad som gäller för omställningsstödet, bör införas en skyldighet för arbetsgivaren att omgående anmäla omständigheter som skulle ha påverkat förutsättningarna för godkännande för stöd eller stödets storlek om omständigheterna varit kända vid tidpunkten för prövningen av ansökan. En sådan anmälningsskyldighet skulle minska förutsägbarheten i systemet och medföra en ökad risk för att arbetsgivare inte vågar nyttja systemet. Detta eftersom det finns en risk att omständigheter i efterhand kan påverka rätten till stöd och medföra att ett godkännande för stöd återkallas, efter att korttidsarbete redan har införts på arbetsplatsen. Ett godkännande för stöd innebär att såväl arbetsgivare som arbetstagare anpassar sig till nya förutsättningar på arbetsplatsen. Det är därför viktigt för förutsägbarheten att det tydligt framgår vilka situationer som kan medföra att förutsättningarna för stöd kan ändras.

Kommittén anser dock att det bör finnas en anmälningsskyldighet för sådana situationer som enligt den nya lagen påverkar rätten till stöd. Kommittén föreslår i avsnitten 9.2.2 och 9.2.3 att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte får lämnas till arbetsgivare i vissa fall. Det gäller när en arbetsgivare omfattas av näringsförbud, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår en företagsrekonstruktion eller är på obestånd. En arbetsgivares anmälningsskyldighet bör därför omfatta dessa situationer som direkt påverkar rätten till stöd och som kan vara svåra för Skatteverket att kontrollera.

Skatteverkets beslut om godkännande för stöd föreslås även innehålla en upplysning om att arbetsgivaren har en skyldighet att anmäla ändrade förhållanden. Konsekvenserna av att arbetsgivaren inte anmäler ändrade förhållanden är att Skatteverket, vid en efterkontroll, kan komma att använda sig av de kontrollmöjligheter som står till buds för att närmare utreda förhållandena. Underlåtenhet att anmäla ändrade förhållanden föreslås också i avsnitt 9.6 kunna leda till straffansvar.

9.2 Krav hänförliga till arbetsgivare

9.2.1 Stöd får endast lämnas till arbetsgivare som är registrerade som arbetsgivare

Förslag: Godkännande för stöd och preliminärt stöd får endast lämnas till arbetsgivare som var registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden och som även är registrerad som sådan när ansökan om godkännande för stöd respektive ansökan om stöd prövas.

Skälen för kommitténs förslag

Enligt 9 § lagen om stöd vid korttidsarbete får preliminärt stöd endast lämnas till arbetsgivare som var registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden och som även är registrerad som sådan när ansökan om preliminärt stöd prövas. Att arbetsgivaren ska vara registrerad som arbetsgivare även under jämförelsemånaden beror på att förhållandena på individnivå inte alltid kommer att

kunna granskas vid prövningen av en ansökan om preliminärt stöd (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.1). Kravet tillgodoser således att en automatiserad prövning kan ske av tidigare gjorda registreringar, vilket är särskilt betydelsefullt när antalet ansökningar om stöd ökar. Kommittén anser därför att motsvarande krav bör gälla enligt den nya lagen. Kommittén anser därtill att motsvarande krav bör gälla för godkännande för stöd. Det blir annars en inkonsekvent ordning där godkännande för stöd kan lämnas, men inte preliminärt stöd.

9.2.2 Stöd får inte lämnas till arbetsgivare som är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd

Förslag: Ett godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte lämnas om arbetsgivaren, när en ansökan prövas, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd. Preliminärt stöd och ytterligare stöd får dock lämnas för korttidsarbete som utförts innan ett beslut om företagsrekonstruktion fattats.

Skälen för kommitténs förslag

Tidigare hinder för godkännande för stöd och lämnande av preliminärt stöd samt ytterligare stöd bör fortsatt gälla

Av 5 b § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att ett godkännande för stöd inte får lämnas om arbetsgivaren vid tidpunkten för ansökan om godkännande (1) är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning enligt 25 kap. 13 § aktiebolagslagen (2005:551), (2) genomgår företagsrekonstruktion enligt lagen (1996:764) om företagsrekonstruktion, eller (3) är på obestånd. I den tillfälliga lagen (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall (härefter tillfälliga lagen) infördes även en liknande bestämmelse som utgjorde hinder för lämnande av preliminärt stöd och ytterligare stöd. Preliminärt stöd och ytterligare stöd fick enligt den tillfälliga lagen inte lämnas om arbetsgivaren, när ansökan om sådant stöd prövas, (1) är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning enligt 25 kap. 13 § aktiebolagslagen,

eller (2) är på obestånd (7 § andra stycket och 17 § tillfälliga lagen). Regeringen bedömde att denna bestämmelse skulle införas permanent i lagen om stöd vid korttidsarbete, men Lagrådet ifrågasatte lämpligheten av ett införande av permanenta bestämmelser i ett ärende där beredningsprocessen förkortats på grund av krissituationen under pandemin. Bestämmelsen fördes därför in i den tillfälliga lagen (prop. 2020/21:83 s. 45–46).

Bestämmelserna i 5 b § lagen om stöd vid korttidsarbete och 7 § andra stycket och 17 § tillfälliga lagen syftar till att tillgodose att stöd inte lämnas till arbetsgivare som har ekonomiska problem som inte är tillfälliga (prop. 2019/20:132 s. 57 och prop. 2020/21:83 s. 45–46). Om stöd lämnas i sådana situationer finns en ökad risk att statliga medel utgår för att stötta arbetsgivare med mer långsiktiga strukturella svårigheter. Detta ökar riskerna för att negativa effekter av stödet uppstår, t.ex. en hämmad strukturomvandling. Kommittén anser därför att begränsningarna i möjligheten att få godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd även bör gälla enligt den nya lagen.

Preliminärt stöd och ytterligare stöd bör inte lämnas till arbetsgivare som genomgår en företagsrekonstruktion

Ett godkännande för stöd får, enligt 5 b § lagen om stöd vid korttidsarbete, inte lämnas om arbetsgivaren vid tidpunkten för ansökan om godkännande genomgår företagsrekonstruktion. I samband med införandet av den tillfälliga lagen övervägde regeringen huruvida preliminärt stöd och ytterligare stöd skulle kunna lämnas till en arbetsgivare som, efter godkännandet för stöd, blivit föremål för företagsrekonstruktion. Regeringen lyfte fram att bestämmelserna om företagsrekonstruktion är ett alternativ till konkurs för företag som har ekonomiska problem, men som bedöms ha utsikter till en fortsatt lönsam verksamhet. De företag som bestämmelserna om företagsrekonstruktion tar sikte på är således inte de företag som i grunden är olönsamma, utan företag som bedöms ha en bärande affärsidé men som råkat i svårigheter av det slaget att de bör kunna övervinnas. Regeringen bedömde därför att enbart det förhållandet att en arbetsgivare efter att denne har godkänts för stöd vid korttidsarbete, dvs. under en pågående stödperiod, ansöker om och blir föremål för företagsrekonstruktion inte skulle medföra att preliminärt stöd och ytterligare

stöd inte ska lämnas. Uteblivet stöd skulle riskera att förvärra företagets svårigheter. En sådan ordning skulle också motverka att företag som kan övervinna sina ekonomiska svårigheter ansöker om företagsrekonstruktion. Regeringen lyfte dock fram att vid en framtida utvärdering av regelverket bör särskilt analyseras om företag som blir föremål för företagsrekonstruktion efter godkännande för stöd vid korttidsarbete fortsatt bör få sådant stöd (prop. 2020/21:83 s. 46).

Kommittén delar regeringens bedömning att det kan försvåra en arbetsgivares ekonomiska svårigheter om stöd inte lämnas till en arbetsgivare som inlett företagsrekonstruktion. Samtidigt är företagsrekonstruktion ett förfarande som riktar sig till företag i olika grader av ekonomiska svårigheter. En företagsrekonstruktion får endast beslutas om det kan antas att företaget inte kan betala sina förfallna skulder eller att en sådan oförmåga inträder inom kort eller att företaget i något annat avseende har ekonomiska svårigheter som innebär en risk för insolvens. Efter beslutet om företagsrekonstruktion blir alla skulder frysta och samtycke krävs av rekonstruktören för att företaget ska kunna åta sig nya förpliktelser. Arbetsgivaren kan eventuellt få sina skulder nedskrivna vid en företagsrekonstruktion och anställda vid företaget kan ha rätt till statlig lönegaranti för arbete som utförs efter att företagsrekonstruktionen inletts (2 kap. 10, 20–21 och 23 §§ lagen [2022:964] om företagsrekonstruktion). Kommittén anser att den omständigheten att en arbetsgivare inlett en företagsrekonstruktion talar starkt för att verksamhetens ekonomiska problem är svåra och att det finns en ökad risk för att arbetsgivaren försätts i konkurs. Även om en företagsrekonstruktion ska beslutas för arbetsgivare som i grunden kan antas vara livskraftiga inträder ett särskilt förfarande i syfte att undvika en avveckling av företaget. Enligt kommitténs mening talar det för att stöd inte bör lämnas till arbetsgivare som genomgår en företagsrekonstruktion. Vidare anser kommittén att samma krav bör gälla för förutsättningarna för godkännande för stöd som för lämnande av preliminärt stöd. Det blir annars en inkonsekvent ordning om preliminärt stöd kan lämnas till arbetsgivare som ansöker om företagsrekonstruktion efter ett beslut om godkännande, men inte innan ett beslut om godkännande. En sådan ordning skulle även kunna skapa incitament att avvakta med en ansökan om företagsrekonstruktion tills ett beslut om godkännande för stöd har fattats. Kommittén bedömer därför att preliminärt stöd och ytterligare stöd inte bör lämnas om arbetsgivaren

genomgår företagsrekonstruktion. Detta innebär att arbetsgivaren efter denna tidpunkt inte har rätt till fortsatt stöd enligt den nya lagen. En arbetsgivare som inleder en företagsrekonstruktion behöver däremot inte återbetala tidigare lämnat stöd, eftersom det är förhållandena vid tidpunkten för prövning av ansökan som är avgörande för rätten till stöd.

Det kan emellertid uppstå situationer då en arbetsgivare inleder en företagsrekonstruktion efter att en stödmånad avslutats, men innan en ansökan om stöd prövats. Detta innebär en risk för att en arbetsgivare blir utan stöd, om preliminärt stöd och ytterligare stöd inte får lämnas efter att en arbetsgivare inlett en företagsrekonstruktion. I sådana fall kommer arbetsgivaren inte längre kunna få stöd för genomfört korttidsarbete. Att så skulle ske bör höra till ovanligheterna. Risken för att en arbetsgivare blir utan stöd ökar dock om handläggningstiderna blir längre på grund av att fler arbetsgivare söker stöd. Det skulle också kunna påverka en arbetstagares sjukpenninggrundande inkomst (SGI) för tid som denne deltar i korttidsarbete, eftersom SGI-skydd endast gäller under tid då den försäkrade deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd (26 kap. 18 a § socialförsäkringsbalken). Denna bestämmelse föreslår kommittén ska behållas (se avsnitt 11.5). För att minska riskerna för att tiden mellan en stödmånad och prövningen av rätten till stöd ska påverka en arbetsgivares rätt till stöd föreslår kommittén att preliminärt stöd och ytterligare stöd får lämnas för korttidsarbete som utförts innan ett beslut om företagsrekonstruktion fattats. Detta innebär att om ett beslut om företagsrekonstruktion har fattats efter en stödmånads utgång, men före Skatteverket prövat en ansökan om stöd för perioden, föreligger fortfarande rätt till stöd för genomfört korttidsarbete. Bestämmelsen innebär att det finns en risk att stöd kommer att lämnas till arbetsgivare som inte längre är att betrakta som livskraftiga. Kommittén anser dock att det är rimligt att handläggningstiden inte ska vara en avgörande faktor för rätten till stöd och en arbetstagares SGI-skydd. Fördelarna med en sådan bestämmelse får därför anses överväga nackdelarna.

9.2.3 Stöd får inte lämnas till arbetsgivare som har näringsförbud eller vissa skulder

Förslag: Godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte lämnas till arbetsgivare som har näringsförbud, skatte- och avgiftsskulder eller skulder avseende återkrav av stöd enligt den nya lagen, vilka har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning. Om arbetsgivaren är en juridisk person får en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten, inte ha näringsförbud.

Skälen för kommitténs förslag

Stöd bör inte få lämnas till arbetsgivare som har näringsförbud, skatte- och avgiftsskulder eller skulder avseende återkrav av stöd som lämnats för indrivning

I lagen om stöd vid korttidsarbete finns bestämmelser som utgör hinder för utbetalning av preliminärt stöd och ytterligare stöd efter avstämning. Preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte lämnas till en arbetsgivare som har näringsförbud eller skatte- och avgiftsskulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när ansökan om sådant stöd prövas. Är arbetsgivaren en juridisk person får en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten – i egenskap av t.ex. verkställande direktör, styrelseledamot, bolagsdelägare eller aktieägare med betydande aktieinnehav – inte ha näringsförbud (10 och 27 §§ lagen om stöd vid korttidsarbete). Syftet med dessa regler är att förhindra att stöd lämnas till arbetsgivare som på olika sätt visat att de inte är beredda att göra rätt för sig. Ekonomiskt misskötsamma arbetsgivare kan på ett otillbörligt sätt skaffa sig konkurrensfördelar och göra det svårt för seriösa arbetsgivare att hävda sig, vilket leder till en för arbetsmarknaden osund utveckling (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.1). Dessa skäl är alltså giltiga och kommittén anser därför att motsvarande hinder för lämnande av stöd bör gälla enligt den nya lagen. Kommittén anser därtill att motsvarande krav bör gälla för godkännande för stöd. Det blir annars en inkonsekvent ordning där godkännande för stöd kan lämnas, men inte preliminärt stöd.

Under pandemin infördes i den tillfälliga lagen ytterligare hinder för betalning av stöd som gällde stödmånader under perioden den 1 december 2020 till den 30 september 2021. Preliminärt stöd och ytterligare stöd fick inte lämnas till en arbetsgivare som hade skulder avseende återkrav av stöd vid korttidsarbete vilka hade överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning (7 § första stycket och 17 § tillfälliga lagen). Bestämmelserna fördes in eftersom regeringen bedömde att det inte var en god ordning att fortsätta betala ut stöd till en arbetsgivare som har visat att denne inte är beredd att göra rätt för sig avseende tidigare lämnat stöd. Regeringen föreslog först att dessa bestämmelser skulle föras in permanent i lagen, men Lagrådet ifrågasatte lämpligheten av ett införande av permanenta bestämmelser i ett ärende där beredningsprocessen förkortats på grund av krissituationen under pandemin. Bestämmelserna infördes därför i den tillfälliga lagen (prop. 2020/21:83 s. 43–44).

Kommittén anser att det är viktigt att tillförsäkra att arbetsgivare som har skulder avseende stödet inte kan få mer stöd. Den ordning som gällde enligt den tillfälliga lagen bör därför även gälla enligt den nya lagen. Det innebär att skulder avseende återkrav av tidigare betalt stöd bör utgöra hinder för utbetalning av preliminärt stöd och ytterligare stöd, för det fall att skulden har överlämnats till Kronofogdemyndigheten. Eftersom kommittén föreslår att regeringen ska kunna göra undantag från bestämmelserna om karens vid en synnerligen djup lågkonjunktur (se avsnitt 10.3) kan det uppstå situationer då en arbetsgivare återigen godkänns för stöd strax efter att en tidigare stödperiod har avslutats. Kommittén anser därför att motsvarande krav också bör gälla vid godkännande för stöd. Kommittén vill i detta avseende framhålla att om en arbetsgivare har överklagat ett återkrav finns det enligt nuvarande regelverk möjlighet för arbetsgivaren att ansöka om anstånd med betalning av skulden enligt 63 kap. 2, 4–6, 8–10, 13, 15, 16, 22 och 23 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244). Motsvarande möjlighet till anstånd föreslår kommittén ska finnas i den nya lagen (se avsnitt 7.13). Detta innebär att arbetsgivaren bl.a. kan få anstånd med betalningen av skulden om det är tveksamt hur stort belopp som kommer att behöva betalas eller om det skulle medföra betydande skadeverkningar för den betalningsskyldige eller annars framstå som oskäligt att betala skatten eller avgiften. Kommittén anser att de anståndsmöjligheter som föreskrivs i skatteförfarandelagen är tillräckliga för att garantera arbetsgivaren den rättssäkerhet

som behövs om det införs en bestämmelse som innebär att skulder avseende återkrav av tidigare lämnat stöd utgör hinder för godkännande för stöd och för betalning av preliminärt stöd och ytterligare stöd.

Andra skulder som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten bör inte hindra att preliminärt stöd och ytterligare stöd lämnas till arbetsgivare

Kommittén har övervägt huruvida andra skulder som överlämnats till Kronofogdemyndigheten än skatte- och avgiftsskulder och skulder avseende återkrav av stöd vid korttidsarbete bör utgöra hinder för utbetalning av stöd. Ett sådant övervägande gjordes även av regeringen i samband med att lagen om stöd vid korttidsarbete trädde i kraft. Kronofogdemyndigheten lyfte i sitt remissvar fram att alla skulder som är föremål för verkställighet, såväl skulder till det allmänna som till enskilda fordringsägare, borde utgöra hinder för att stöd lämnas till en arbetsgivare. Regeringen framhöll emellertid att enbart en eller ett fåtal restförda skatte- och avgiftsskulder diskvalificerar arbetsgivaren från att få preliminärt stöd. Mot denna bakgrund bedömde regeringen att skulder inte bör ta sikte på andra åligganden än betalning av skatter och avgifter (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.1).

Kommittén kan konstatera att begränsningen till skatte- och avgiftsskulder och skulder avseende återkrav för stöd medför att en arbetsgivare som har andra skulder överlämnade till Kronofogdemyndigheten, kan få stöd. Sådana skulder kan vara av betydande storlek. Att arbetsgivare med skulder hos Kronofogdemyndigheten kan få stöd ökar risken för att stöd lämnas till företag som inte är livskraftiga, vilket i sin tur kan öka de negativa effekterna av stödet såsom en hämmad strukturomvandling och att en tillväxt och etablering av nya företag uteblir. Det ökar också riskerna för missbruk genom att arbetsgivare, som tidigare visat sig vara ekonomiskt misskötsamma, söker stöd på felaktiga grunder. Skulder hos Kronofogdemyndigheten behöver dock inte alltid innebära att arbetsgivaren varit ekonomiskt misskötsam. En arbetsgivare kan t.ex. bestrida betalningsansvar hos Kronofogdemyndigheten (för skulder som har överlämnats för verkställighet). En skuld som överlämnats för verkställighet hos Kronofogdemyndigheten kan också vara resultatet av en tvist mellan arbets-

givaren och en leverantör som avgjorts av en domstol. Ett inkluderande av fler skulder riskerar således att begränsa antalet arbetsgivare som kan få stöd på ett sätt som inte är ändamålsenligt. Sammantaget bedömer kommittén att nackdelarna som kan uppstå vid inkluderande av alla skulder överlämnande till Kronofogdemyndigheten överväger fördelarna med en sådan reglering.

Kommittén har också övervägt om det finns skäl att endast beakta skulder avseende statliga stöd och bidrag utgivna till en arbetsgivare. En sådan begränsning kan anses motiverad eftersom den träffar arbetsgivare som tidigare inte återbetalat skulder till staten. Nackdelen med en sådan bestämmelse är, i likhet med ovan förda resonemang, att den träffar alla skulder, oavsett storlek. Av förutsägbarhetsskäl bör det också framgå av en sådan bestämmelse vilka statliga stöd som omfattas. Detta medför, enligt kommitténs mening, att frågan bör utredas i ett större sammanhang där ett samlat grepp kan tas avseende hur statliga stöd till arbetsgivare bör hanteras. Det bör således finnas en reciprocitet mellan de statliga stöden på så sätt att skulder avseende statliga stöd inte bara bör beaktas inom systemet för korttidsarbete. Med denna utgångspunkt anser kommittén därför att någon utvidgning inte bör göras av vilka skulder som bör utgöra hinder för stöd vid korttidsarbete. Andra skulder som överlämnats till Kronofogdemyndigheten än skatte- och avgiftsskulder och skulder avseende återkrav för stöd, bör således inte medföra hinder för stöd. Kommittén vill dock framhålla att Skatteverket, vid prövning av förutsättningarna för godkännande för stöd, kan beakta om arbetsgivaren har stora skulder hos Kronofogdemyndigheten. En stor skuldsättning kan vara en sådan omständighet som medför att det kan finnas skäl att ifrågasätta om arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning är tillfälligt. Det är därför viktigt att Skatteverkets kontroll av de arbetsgivare som ansöker om godkännande för stöd är tillräckligt effektiv för att kunna motverka att arbetsgivare som inte är att betrakta som seriösa får godkännande för stöd.

9.2.4 Skatteverket får besluta att stöd inte får lämnas till arbetsgivare som begått vissa brott

Förslag: Skatteverket får besluta att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som genom en dom som fått laga kraft har dömts för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Om arbetsgivaren är en juridisk person, får Skatteverket också besluta att stöd inte ska utgå om en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten har dömts för sådant brott. Domar som har fått laga kraft för mer än tre år sedan får dock inte ligga till grund för ett beslut om att stöd ska nekas.

Skälen för kommitténs förslag

Inom upphandlingsförfarandet och vissa stödförordningar kan arbetsgivare som begått vissa brott uteslutas

Inom upphandlingsförfarandet kan vissa leverantörer uteslutas från att delta i en upphandling. En upphandlande myndighet får, enligt 13 kap. 3 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, utesluta en leverantör från att delta i en upphandling om myndigheten kan visa att leverantören gjort sig skyldig till något allvarligt fel i yrkesutövningen som gör att leverantörens redbarhet kan ifrågasättas. En upphandlande myndighet får däremot inte, enligt 13 kap. 3 a §, låta en händelse som inträffade för mer än tre år sedan ligga till grund för ett beslut om uteslutning av en leverantör. En liknande bestämmelse finns även i 7 kap. 1 § första stycket 3–4 lagen (2008:962) om valfritetssystem, där det anges att den upphandlande myndigheten får utesluta en sökande som genom en dom som fått laga kraft är dömd för brott som avser yrkesutövningen eller har gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen och den upphandlande myndigheten kan visa detta. Om sökanden är en juridisk person, får sökanden uteslutas om en företrädare för den juridiska personen har dömts för sådant brott eller gjort sig skyldig till sådant fel (7 kap. 1 § andra stycket).

Inom upphandlingsförfarandet finns också vissa obligatoriska uteslutningsgrunder, som beskrivs genom hänvisning till olika EU-rättsakter. Enligt 13 kap. 1 § lagen om offentlig upphandling ska en upphandlande myndighet utesluta en leverantör om myndigheten genom

kontroll eller på annat sätt fått kännedom om att leverantören, enligt en dom som fått laga kraft, är dömd för vissa i bestämmelsen uppräknade brott. Det gäller brott som särskilt riktar sig mot den europeiska gemenskapens intressen avseende bl.a. deltagande i en kriminell organisation, korruption, bedrägeri, terroristbrott och brott med anknytning till terroristverksamhet, penningtvätt och finansiering av terrorism samt människohandel. Är leverantören en juridisk person, ska leverantören uteslutas om en person som ingår i leverantörens förvaltnings-, lednings- eller kontrollorgan har dömts för brottet. Detsamma gäller om den som har dömts för brottet är behörig att företräda, fatta beslut om eller kontrollera leverantören. En upphandlande myndighet får däremot inte låta en dom som meddelades för mer än fem år sedan ligga till grund för ett beslut om uteslutning av en leverantör (13 kap. 1 a §).

I ett antal stödförordningar finns det också möjlighet att hindra utbetalning av stöd till arbetsgivare som är dömd för viss brottslighet eller har gjort allvarliga fel i yrkesutövningen. Enligt 22 a § första stycket 3–4 förordningen (2018:43) om stöd för nystartsjobb, som träder i kraft den 1 december 2022¹, kan Arbetsförmedlingen avstå från att bevilja stöd för nystartsjobb till en arbetsgivare som har gjort sig skyldig till ett allvarligt fel i yrkesutövningen som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas eller att arbetsgivaren genom en dom som fått laga kraft är dömd för brott som avser yrkesutövningen. Detsamma gäller om arbetsgivaren är en juridisk person och en företrädare med väsentligt inflytande över den juridiska personen har (1) gjort sig skyldig till ett sådant fel, (2) är dömd för ett sådant brott eller (3) har företrätt en annan arbetsgivare eller en anordnare som på grund av sådana omständigheter som anges i bestämmelsen inte beviljats bidrag eller stöd, inte längre får bidrag eller stöd, har fått bidraget eller stödet återkrävt eller inte har fått ett arbetsmarknadspolitiskt program eller en insats förlagd till sig (22 a § andra stycket). Liknande bestämmelser finns även i 21 a § första stycket 3–4 förordningen (2018:42) om särskilt anställningsstöd och 18 b § första stycket 3–4 förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar, som också träder i kraft den 1 december 2022.²

¹ Förordningen (2022:1025) om ändring i förordningen (2018:43) om stöd för nystartsjobb.

² Förordningen (2022:1024) om ändring i förordningen (2018:42) om särskilt anställningsstöd och förordningen (2022:1022) om ändring i förordningen (2013:1157) om stöd för yrkesintroduktionsanställningar.

Vissa arbetsgivare bör kunna undantas från stöd

Under kommitténs översyn har det uppkommit fråga om arbetsgivare, som begått vissa brott eller gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen, bör kunna få stöd enligt den nya lagen. Som framgår ovan finns det i ett antal stödförordningar möjlighet att hindra utbetalning av stöd till arbetsgivare som är dömd för viss brottslighet eller har gjort allvarliga fel i yrkesutövningen. Inom upphandlingsförfarandet finns liknande bestämmelser som möjliggör uteslutning av en leverantör. Det finns också inom upphandlingsförfarandet ett antal uppräknade brott som alltid ska medföra uteslutning av en leverantör. Kommittén kan konstatera att det är viktigt att statliga stöd inte lämnas till arbetsgivare som är oseriösa. Det påverkar stödets legitimitet om företag som missköter sin verksamhet eller är dömd för vissa brott får stöd för att upprätthålla sin verksamhet. Det kan också ge upphov till en osund konkurrens om sådan verksamhet stötts. Stödet vid korttidsarbete kan ofta lämnas med stora belopp och omfattande volymer av ansökningar kan medföra svårigheter att kontrollera alla arbetsgivare som söker stöd. Det finns en ökad risk för att arbetsgivare som tidigare begått brott eller allvarliga fel i yrkesutövningen nyttjar de kontrollsvårigheter som uppstår när många söker stöd. För att effektivt kunna motverka att stöd utgår till oseriösa arbetsgivare anser kommittén att ytterligare begränsningar bör införas i den nya lagen för då arbetsgivare kan nekas stöd.

Kommittén har övervägt om det i den nya lagen bör införas en bestämmelse liknande den i 13 kap. 1 § lagen om offentlig upphandling. De brott som uppräknas i den bestämmelsen är av sådant allvarligt slag att stöd inte bör kunna utgå om arbetsgivaren begått sådana brott. En obligatorisk skyldighet för Skatteverket att kontrollera arbetsgivare som söker stöd medför dock en ökad administration för Skatteverket. Eftersom bestämmelsen hänvisar till EU-rättsliga ramverk är det inte heller tydligt vilka brott som omfattas, särskilt vad gäller brott begångna i andra länder. En utredning är därför nyligen tillsatt för att inom upphandlingsförfarandet närmare analysera de rättsliga förutsättningarna för när en leverantör ska uteslutas (dir. 2022:50). Eftersom stödet vid korttidsarbete är ett krisstöd är det viktigt att Skatteverkets kontroll inte är allt för administrativt betungande. Stöd måste kunna utgå inom en rimlig tid och om Skatteverket påförs en skyldighet att kontrollera om arbetsgivaren

begått vissa brott, t.ex. genom att arbetsgivare ska ge in belastningsutdrag, finns det en risk att handläggningstiderna utsträcks. Med beaktande av detta anser kommittén att det inte bör införas en obligatorisk skyldighet att utesluta arbetsgivare som begått vissa brott. Kommittén anser dock att det fortfarande är viktigt att Skatteverket ges en möjlighet att utesluta arbetsgivare som är oseriösa. En fakultativ möjlighet för Skatteverket att neka arbetsgivare stöd i vissa situationer bör därför införas. Detta utvecklar kommittén nedan.

Arbetsgivare som har dömts för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas

Kommittén har övervägt om Skatteverket bör ges en möjlighet att neka stöd vid korttidsarbete till arbetsgivare som gjort sig skyldig till allvarligt fel i yrkesutövningen som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Eftersom stödet är ett krisstöd, som kan vara väsentligt för en arbetsgivares överlevnad, anser kommittén dock att det är viktigt att det är förutsägbart när stöd kan nekas. Kommittén anser att endast sådana förhållanden som prövats i lagakraftvunnen dom bör påverka rätten till stöd. Detta tillförsäkrar att prövningen är förutsägbart och proportionerligt. Kommittén anser därför att Skatteverket bör ges en möjlighet att besluta att stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som genom en lagakraftvunnen dom har dömts för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Den möjligheten bör även ges om arbetsgivaren är en juridisk person och en person med betydande inflytande över verksamheten har gjort sig skyldig till sådant brott. Att det finns en sådan möjlighet i den nya lagen anser kommittén vara viktigt för att Skatteverket ska kunna motverka att stöd lämnas till oseriösa arbetsgivare. I kommitténs översyn har det kommit fram att många oseriösa arbetsgivare dömda för brott sökte stödet under pandemin och det har av Polismyndigheten upplevts som en brist i regelverket att det inte varit möjligt att utesluta dessa arbetsgivare från stödet. Exempel på brott som kommittén anser gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas är penningtvätt, bokföringsbrott, missbruk av lönegarantin, bruk av förfalskade handlingar och skattebrott. Om arbetsgivaren är dömd för sådana brott i en lagakraftvunnen dom bör Skatteverket kunna besluta att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte ska lämnas. Domarna bör dock inte begränsas till brott som är

hänförliga till arbetsgivarens yrkesutövning, utan även brott som arbetsgivaren begått utanför verksamhetens sammanhang, bör kunna beaktas vid bedömningen av om arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Detta för att tillgodose att även brott som arbetsgivaren begått i en tidigare verksamhet ska kunna medföra hinder för stöd. Kommittén anser dock att en tidsfrist är viktig, eftersom bestämmelsen kan påverka en arbetsgivare väsentligt i situationer då en ekonomisk svårighet orsakat ett betydande behov av arbetstidsminskning. Kommittén anser att tre år är en rimlig gräns för vilka domar som bör beaktas. Kommittén föreslår därför att domar som fått laga kraft för mer än tre år sedan inte får ligga till grund för ett beslut om att stöd ska nekas.

Om Skatteverket finner att arbetsgivaren inte ska få stöd med hänvisning till den föreslagna bestämmelsen har arbetsgivaren möjlighet att överklaga Skatteverkets beslut och få en domstolsprövning. Genom denna möjlighet tillförsäkras arbetsgivaren, enligt kommitténs mening, tillräckliga rättssäkerhetsgarantier.

9.2.5 Inget uttryckligt hinder att lämna stöd till arbetsgivare som genomfört vinstutdelningar eller andra värdeöverföringar

Bedömning: Ett uttryckligt hinder att lämna stöd till arbetsgivare som genomfört vinstutdelningar eller andra värdeöverföringar, som gällde enligt lagen om stöd vid korttidsarbete i vissa fall, bör inte införas i den nya lagen.

Skälen för kommitténs bedömning

Under pandemin infördes tillfälliga bestämmelser som begränsade vinstutdelningar och andra värdeöverföringar

Enligt direktiven till kommittén ska kommittén analysera de tillfälliga ändringar som har gjorts i systemet för korttidsarbete under pandemin och vid behov lämna förslag på permanenta ändringar.

För stödmånader under perioden 1 december 2020–30 september 2021 gällde en bestämmelse i den tillfälliga lagen som tog sikte på

vinstutdelningar och andra värdeöverföringar. Bestämmelsen hade följande utformning.

5 § Arbetsgivaren har inte rätt till stöd vid korttidsarbete om arbetsgivaren under stödmånaderna, de två kalendermånaderna närmast före den första stödmånaden eller de sex kalendermånaderna närmast efter den sista stödmånaden verkställer ett beslut om vinstutdelning, gottgörelse, förvärv av egna aktier eller minskning av aktiekapitalet eller reservfonden för återbetalning till aktieägarna eller medlemmarna. Det samma gäller om ett beslut om en sådan värdeöverföring fattas av stämman, styrelsen eller motsvarande organ under samma period.

Om arbetsgivaren ingår i en koncern av sådant slag som anges i 1 kap. 4 § årsredovisningslagen (1995:1554), gäller vad som anges om värdeöverföringar i första stycket även det eller de moderföretag till arbetsgivaren som ingår i koncernen.

Bestämmelsen tillkom för att tydliggöra rättsläget beträffande hur vinstutdelningar och andra värdeöverföringar skulle påverka rätten till stöd vid korttidsarbete. Denna fråga aktualiserades redan vid stödets införande under våren 2020 (se avsnitt 4.5.3). I media publicerades flera artiklar om stora internationella företag som sökte krisstöd och samtidigt planerade för vinstutdelningar. Detta ledde till att riksdagen, i samband med behandling av införandet av det öppna och permanenta stödet, valde att uttala att arbetsgivarna förutsätts agera i enlighet med lagens syfte, dvs. att stöd endast ska utgå om arbetsgivaren har allvarliga ekonomiska svårigheter. Riksdagen lyfte fram att det under sådana förhållanden inte kan anses försvarligt att arbetsgivare mottar stöd för korttidsarbete och samtidigt genomför aktieutdelningar och andra liknande utbetalningar (bet. 2019/20:FiU51 s. 22, rskr. 2019/20:199).

Efter riksdagens uttalande lämnade regeringen förslag om att 5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete skulle kompletteras med ett nytt tredje stycke som föreskrev att det vid bedömningen av om arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter, särskilt skulle beaktas om arbetsgivaren samtidigt genomfört en aktieutdelning eller liknande utbetalningar. Lagrådet avstyrkte emellertid ett sådant tredje stycke eftersom Lagrådet bedömde att kriterierna i 5 a § ger möjlighet att beakta vinstutdelningar, även utan något tillägg (se avsnitt 4.5.3).

Tillväxtverket kom att under 2020 tillämpa bedömningskriterierna i 5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete på så sätt att stödet som huvudregel inte gick att kombinera med vinstutdelningar och andra

värdeöverföringar. Flera rättsprocesser inleddes under pandemin och frågor uppstod kring när vinstutdelningar skulle innebära hinder för stöd vid korttidsarbete samt vilka andra värdeöverföringar, förutom vinstutdelningar, som skulle kunna beaktas. Bestämmelsen i den tillfälliga lagen infördes som ett förtydligande för att underlätta tillämpningen av lagstiftningen mot bakgrund av de frågor som uppstått efter både riksdagens och Lagrådets uttalanden om vinstutdelningar. Den tillfälliga lagstiftningen tillkom således för att öka förutsebarheten och tillämpningen av regelverket och inte till följd av att lagstiftaren vägt fördelarna mot nackdelarna med ett uttryckligt hinder för vinstutdelningar och andra värdeöverföringar. Några sådana resonemang går inte att finna i förarbetena. Bestämmelsen i den tillfälliga lagen är utformad med omställningsstödet förbud mot vinstutdelningar och andra värdeöverföringar som förebild (6 § första stycket 4 och tredje stycket förordningen [2021:126] om ordinarie omställningsstöd). Eftersom den bestämmelsen regleras i förordningsform finns inte heller för den bestämmelsen någon proposition där regeringens resonemang kring bestämmelsens fördelar och nackdelar kan följas.

I den nuvarande lagen saknas en uttrycklig bestämmelse som reglerar vinstutdelningar och andra värdeöverföringar

I den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete finns inget uttryckligt hinder för stöd om arbetsgivaren verkställt eller beslutat om vinstutdelning eller andra värdeöverföringar. Skatteverket får således bedöma i vilken mån sådana värdeöverföringar påverkar förutsättningarna för stöd enligt 5 a § lagen om stöd vid korttidsarbete. Som framgår av avsnitt 4.5.3 har frågan om vinstutdelningar utgör hinder för stöd prövats av Högsta förvaltningsdomstolen i två mål den 18 oktober 2022 (mål nr 7630-21 och 2552-22). Högsta förvaltningsdomstolens uttalade att om ett bolag har fattat eller verkställt ett beslut om utdelning, *efter* att ha ansökt om godkännande eller efter det att stödperioden inleddes, utgör det en tydlig indikation på att företaget självt inte har ansett sig ha allvarliga ekonomiska svårigheter. Om sådant beslut har fattats eller verkställts efter ansökan eller under stödperioden bör det därför vara tillräckligt för att myndigheten ska anses ha visat att bolaget inte hade grund för ett påstående om att det hade sådana allvarliga ekonomiska svårigheter som krävs

för rätt till stöd. Det ankommer då på bolaget att lägga fram omständigheter som stöder att det ändå inte finns skäl att återkräva stödet. Högsta förvaltningsdomstolen uttalade vidare att om ett bolag har fattat eller verkställt ett beslut om utdelning *innan* det ansökte om godkännande eller innan stödperioden inleddes får utdelningsbeslutet vägas in i den helhetsbedömning som ska göras av om bolaget kan anses ha haft sådana tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som är en förutsättning för att få stöd. Vid den bedömningen bör särskilt beaktas den tid som förflutit mellan åtgärden och ansökan om godkännande eller, om ansökan avser retroaktiv tid, stödperiodens inledande. Även storleken på utdelningen kan ha betydelse vid bedömningen av bolagets ekonomiska situation.

Det finns fördelar och nackdelar med ett förbud mot vinstutdelningar och andra värdeöverföringar

Kommittén har övervägt huruvida en liknande bestämmelse om vinstutdelningar och värdeöverföringar, som gällde enligt den tillfälliga lagen, bör införas permanent i den nya lagen. Stödet vid korttidsarbete är avsett att vara ett krisstöd till en arbetsgivare i en undantagssituation då ett betydande behov av arbetstidsminskning har uppstått. Det främsta argumentet för att vinstutdelningar inte ska kunna kombineras med stödet är att det kan finnas anledning att ifrågasätta om de ekonomiska problemen är tillräckligt allvarliga i en situation då arbetsgivaren väljer att dela ut vinstmedel från företaget. Bestämmelsen ökar på så sätt legitimiteten till systemet eftersom det blir tydligt att stöd inte kan lämnas samtidigt som vinstmedel lämnar verksamheten. En sådan bestämmelse minskar således risken för att systemet utnyttjas av arbetsgivare som egentligen inte har allvarliga ekonomiska svårigheter, vilket är en förutsättning för stöd enligt nuvarande regelverk. Den praxis som finns från Högsta förvaltningsdomstolen innebär att förutsättningarna för stöd enligt nuvarande lag hindrar vinstutdelningar och andra värdeöverföringar i en nästintill liknande utsträckning som det hinder som gällde enligt bestämmelsen i den tillfälliga lagen. Kommittén föreslår emellertid att förutsättningarna för stöd ska ändras för att syftet med stödet tydligare ska framgå av förutsättningarna (avsnitt 6.2). Kommittén bedömer att godkännande för stöd bör kunna lämnas till arbetsgivare som har ett tillfälligt och betydande behov av arbetstidsminskning som har orsakats av ekono-

miska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll. Behovet av arbetstidsminskning ska vidare vara oförutsett och oundvikligt. Skatteverket ska således, enligt kommitténs förslag, inte längre pröva om arbetsgivaren har allvarliga ekonomiska svårigheter. Eftersom behovet av arbetstidsminskning blir det centrala har arbetsgivarens eventuella vinstutdelning inte längre samma betydelse för frågan om rätten till stöd, även om det kan påverka förutsättningarna för stöd i vissa avseenden. Att behovet av arbetstidsminskning ska vara tillfälligt tar t.ex. sikte på att arbetsgivaren ska förväntas återgå till full produktion. Om en arbetsgivare väljer att överföra stora delar av medlen i verksamheten kan det således påverka verksamhetens möjlighet att återgå till full produktion. I motsvarande situation kan det också ifrågasättas om behovet av arbetstidsminskning är oundvikligt. Att de föreslagna förutsättningar för stöd inte längre på motsvarande sätt som enligt nuvarande lag träffar vinstutdelningar och andra värdeöverföringar väcker frågan om det finns skäl att införa en liknande bestämmelse som i den tillfälliga lagen. Kommittén bedömer dock att det finns flera nackdelar med en sådan bestämmelse. Ett hinder för vinstutdelningar och andra värdeöverföringar kan minska nyttjandet av korttidsarbete och öka risken för uppsägningar, samtidigt som förbudet i praktiken inte hindrar aktieägarna att ta del av vinster som har uppstått. Det blir i stället en fråga om en senareläggning av vinstutdelning till aktieägarna. Ett hinder för vinstutdelningar riskerar även att påverka stiftelser, ideell verksamhet och organisationer med allmännyttig verksamhet på grund av att utdelningar, som är en viktig del i dessas finansiering, uteblir. Framför allt är bestämmelsen en trubbig lösning som träffar alla vinstutdelningar, oavsett storlek på vinstutdelningen. En mindre vinstutdelning kan således, enligt den tillfälliga bestämmelsens utformning, hindra tillämpningen av korttidsarbete under en längre tid, trots att lönekostnaderna för anställda i företaget kan vida överstiga utdelningens omfattning. Det gäller även för ett vinstuttag som skett innan, men i nära anslutning till att, behovet av arbetstidsminskning uppstod. Om en oförutsedd kris uppstår innebär det att en arbetsgivare kan uteslutas från stöd för ett beslut som fattats innan krisen uppstod. Erfarenheterna från pandemin visar att den situationen kan inträffa. Under våren 2020 sammanföll perioden för beslut om vinstutdelning med pandemins första fas och stödets införande. Många företag hade då haft ett jämförelsevis gott resultat under 2019 och beslutade därför om utdelningar innan

pandemins kommande effekter på ekonomin var kända. Tillväxtverkets tillämpning, som Högsta förvaltningsdomstolen också prövat, medförde att dessa arbetsgivare senare inte kunde få stöd, trots att utdelningen inte hade verkställts. Samma rättsverkningar kan också bestämmelsen i den tillfälliga lagen ge. En sådan ordning kan få stora konsekvenser vid en ekonomisk kris som blir långvarig. Ett problem med bestämmelsen är således att det inte görs några bedömningar kring vilken effekt värdeöverföringen har haft för den ekonomiska situationen i företaget eller i vilket sammanhang företaget beslutat om värdeöverföringen. Bestämmelsen medför också en inkonsekvent ordning beträffande värdeöverföringar. Bestämmelsen är avgränsad till att gälla vinstutdelning, gottgörelse, förvärv av egna aktier eller minskning av aktiekapitalet eller reservfonden för återbetalning till aktieägarna eller medlemmarna. Det finns dock inget hinder mot att göra sådana formlösa värdeöverföringar som avses i 17 kap. 1 § första stycket 4 aktiebolagslagen. Företag kan således lämna exempelvis koncernbidrag samtidigt som de tar emot stöd.

Bestämmelsen i den tillfälliga lagen träffar också vinstutdelningar från aktieägare i fåmansföretag. För många fåmansföretag är en vinstutdelning ett vanligt sätt att ta del av inkomsten i företaget. Det regelverk som finns för fåmansföretag, de s.k. 3:12-reglerna, utgår från att ägarna tar ut delar av sin inkomst genom utdelning. Ett vinstutdelningsförbud likt bestämmelsen i den tillfälliga lagen begränsar således möjligheterna för fåmansföretag att införa korttidsarbete samtidigt som det finns regelverk som ger incitament för att ägarna tar ut delar av sin inkomst i form av utdelning. Utdelning tas ur beskattat kapital och belastar, till skillnad från lön, inte likviditeten med socialavgifter. En fåmansföretagare kan således delvis sänka utgifterna i bolaget genom att i stället för en löneutbetalning ta ut utdelning upp till ett gränobelopp som beskattas i inkomstslaget kapital. Trots att effekten av att ta ut vinstutdelning i stället för lön är att kostnaderna i företaget minskar, innebär bestämmelsen i den tillfälliga lagen således att stöd vid korttidsarbete inte kan lämnas.

Förbudet påverkar också konkurrenskraften i det svenska systemet för korttidsarbete. Något liknande hinder för vinstutdelningar finns inte i de länder vars regelverk kommittén har analyserat i delbetänkandet. I Tyskland anses det inte vara rätt att den enskilde individens rätt till ersättning och möjligheten att bevara kopplingen till arbetsmarknaden ska vara beroende av företagets ekonomiska

situation. Därtill skulle ett hinder för vinstutdelningar och andra värdeöverföringar innebära längre handläggningstider för beslut och utbetalning av stödet eftersom det skulle krävas ytterligare kontroller. Det skulle därför bli svårare att reagera snabbt och upprätthålla stödets syfte att trygga anställningar och undvika uppsägningar under en konjunkturedgång.³ I Sverige skulle dessa kontroller också vara svåra att göra vid tidpunkten för Skatteverkets prövning eftersom uppgifter om vinstutdelning och värdeöverföring blir tillgängliga först i årsredovisningen, som fastställs månader efter räkenskapsårets slut.

Att det svenska systemet är konkurrenskraftigt är viktigt för att investeringar ska bibehållas och förläggas till Sverige. Bestämmelsen i den tillfälliga lagen medför också att svenska arbetsgivare som ingår i en internationell koncern kan diskvalificera sig för stödet eller bli återbetalningsskyldiga för det fall koncernmoderbolaget genomför en aktieutdelning. Den svenska arbetsgivaren kan ha små möjligheter att påverka moderbolagets beslut om utdelning och andra värdeöverföringar. Ett moderbolag kan behöva avkastningen från dotterbolag för att t.ex. kunna ge stöd åt andra dotterbolag eller betala räntor på lån. Någon faktisk värdeöverföring behöver inte heller alltid ske när en vinstutdelning görs. En utdelning från ett dotterbolag till ett moderbolag kan göras för att t.ex. täcka avskrivningar av goodwill.

Övervägande skäl talar för att ett hinder mot vinstutdelningar och andra värdeöverföringar inte bör införas i den nya lagen

Kommittén bedömer sammantaget att en bestämmelse avseende vinstutdelningar och andra värdeöverföringar motsvarande den i tillfälliga lagen inte bör införas i den nya lagen. Kommittén anser utifrån resonemanget ovan att nackdelarna med ett sådant hinder överväger fördelarna. Inte minst eftersom bestämmelsen är trubbig och träffar alla vinstutdelningar utan någon bedömning av vare sig storlek eller effekt för företagets ekonomi. Dessutom medför bestämmelsen tydliga nackdelar för fåmansföretag och företag inom internationella koncerner. Bestämmelsen är därtill inkonsekvent eftersom den träffar alla vinstutdelningar, men inte alla värdeöverföringar, t.ex. koncernbidrag. Detta medför en ordning där t.ex. en utdelning medför hinder för

³ Information från tjänsteman vid Bundesministerium für Arbeit und Soziales i Tyskland den 7 juli 2022.

stöd, men inte ett koncernbidrag. Kommittén anser därför att någon sådan bestämmelse inte bör införas i lagen.

Kommittén kan dock konstatera att det kan finnas behov av att kunna utesluta vissa vinstutdelningar och värdeöverföringar. Det kan vara fall då en värdeöverföring inte är att betrakta som affärsmässig. Kommittén har därför övervägt om det finns skäl att införa en bestämmelse med en annan utformning än den bestämmelse som finns i den tillfälliga lagen. En möjlig lösning skulle kunna vara att införa ett förbud liknande det i den tillfälliga lagen, men med den begränsningen att endast verkställda beslut om vinstutdelning eller annan värdeöverföring ska beaktas. Det skulle också kunna föras in en ventil för att omfatta sådana situationer då en vinstutdelning inte borde påverka rätten till stöd. En sådan utformning ger bättre möjligheter att beakta motiven bakom vissa vinstutdelningar och under vilka omständigheter som en värdeöverföring har skett. Det kan vara situationer då utdelning har verkställts strax innan behovet av arbetstidsminskning uppstått eller fall då en vinstutdelning inte har medfört att medel faktiskt lämnat företaget, exempelvis om vinstutdelning gjorts för att täcka avskrivningar av goodwill. Det kan också vara fall då en fåmansföretagare tar emot vinstutdelning som en skälig lönekostnad, utan att det påverkar de ekonomiska förhållandena i företaget negativt. Kommittén konstaterar dock att en sådan konstruktion fortfarande som huvudregel skulle träffa alla vinstutdelningar, oavsett storlek och utan beaktande av vilken effekt vinstutdelningen har haft för företagets sammanlagda ekonomi. Bestämmelsen skulle fortfarande vara inkonsekvent genom att den inte träffar andra värdeöverföringar som kan genomföras, exempelvis koncernbidrag.

En annan lösning är att införa ett hinder som träffar alla värdeöverföringar som minskar bolagets förmögenhet, men föreskriva tydliga undantag från bestämmelsen, t.ex. för vinstutdelningar som är affärsmässiga och beräknade på en rimlig avkastning. Konsekvenserna av en sådan bestämmelse är dock svåra att förutse och det finns fortfarande en uppenbar risk att bestämmelsen träffar värdeöverföringar som är helt affärsmässiga, samtidigt som den riskerar att begränsa stödets förutsägbarhet och arbetsgivarens möjligheter att nyttja stödet på ett ändamålsenligt sätt. Det möter också svårigheter att föreskriva de undantag som kan anses vara rimliga.

Kommittén bedömer sammantaget att det finns stora svårigheter med att utforma en bestämmelse som träffar de värdeöverföringar

som bör påverka förutsättningar för stöd, samtidigt som bestämmelsen är förutsägbar och ändamålsenlig. Med den utgångspunkten anser kommittén att det inte bör införas någon bestämmelse i den nya lagen som motsvarar bestämmelsen i den tillfälliga lagen. Inte heller bör det införas någon bestämmelse med en annan konstruktion som träffar vissa värdeöverföringar. Ordningen bör således fortsatt vara den som råder i den nuvarande lagen, dvs. inget uttryckligt hinder för vinstutdelningar eller värdeöverföringar. Som huvudregel anser kommittén att vinstutdelningar och värdeöverföringar bör kunna tillåtas inom ramen för de ändrade förutsättningarna för stöd. En arbetsgivare bör således kunna besluta och verkställa beslut om vinstutdelningar, under förutsättningen att detta är inom ramen för vad som är affärsmässigt inom verksamheten. Kommittén anser att utgångspunkten i de flesta fallen bör vara att en arbetsgivare endast verkställer utdelningar under förhållanden då det är affärsmässigt motiverat. Kommittén anser även att en begränsning av vinstutdelningar sannolikt självregleras genom att företaget kan förväntas avstå eller kraftigt minska storleken på vinstutdelningen under sämre ekonomiska tider. Vidare är incitamenten sådana att en arbetsgivare inte kommer nyttja stödet om det inte finns tillräckligt behov av stöd, t.ex. genom att stödets kostnadsdelning innebär att kostnaden för arbetad tid ökar för arbetsgivaren. Denna utgångspunkt stämmer också överens med stödet som kan aktiveras av regeringen. I det systemet finns ingen behovsprövning, utan utgångspunkten är snarare att stödet är avsett att stötta arbetsgivare genom att bekosta en del av de ökade lönekostnaderna för arbetad tid som uppstår för arbetsgivaren.

9.2.6 Krav på yttrande från revisor bedöms inte vara behövligt

Bedömning: Krav på yttrande från revisor och stöd för administrativa kostnader bedöms inte vara behövligt i den nya lagen.

Skälen för kommitténs bedömning

I den tillfälliga lagen, som gällde för stödmånader under perioden 1 december 2020–30 september 2021, fanns ett krav på revisorsintyg för vissa arbetsgivare. Om arbetsgivaren i arbetsgivardeklarationen

redovisade en lönesumma för arbetstagare om minst 400 000 kronor för jämförelsemånaden skulle en ansökan om godkännande innehålla ett skriftligt undertecknat yttrande från en auktoriserad eller godkänd revisor eller ett registrerat revisionsbolag. Revisorn skulle yttra sig över arbetsgivarens ekonomiska svårigheter, orsakerna till dessa svårigheter och hur länge svårigheterna förväntas bestå. Revisorn skulle även yttra sig över om det förekommit vinstutdelning eller andra värdeöverföringar. Enligt den tillfälliga lagen skulle revisorn även granska de uppgifter i ansökan som yttrandet avser samt räkenskapsmaterial, sammanställningar och annat underlag som ligger till grund för uppgifterna i ansökan och rapportera sina iakttagelser (13 § tillfälliga lagen, se avsnitt 4.2.1). För att underlätta för de arbetsgivare som berördes av kravet på revisorsintyg infördes även en möjlighet att få stöd med upp till 10 000 kronor per arbetsgivare för administrativa kostnader som uppkommit med anledning av ansökan om godkännande för stöd (14 § tillfälliga lagen). Regeringen motiverade kravet på revisorsintyg med att de förstärkta nivåerna för stöd ökade riskerna för missbruk och att det var angeläget att underlätta Tillväxtverkets handläggning för att främja att stödet snabbare kunde nå ut till företagen (prop. 2020/21:83 s. 39–40). Ett liknande krav på revisorsintyg fanns även i lagen om omställningsstöd (5 § 5).

I det ordinarie systemet för korttidsarbete finns inget krav på revisorsintyg. Enligt direktiven har kommittén att bedöma om det finns skäl att föra in de tillfälliga reglerna som gällt under pandemin i det ordinarie regelverket. Kommittén kan konstatera att under normala konjunkturförhållanden förväntas antalet ärenden om stöd vid korttidsarbete vara jämförelsevis få (se avsnitt 14.9.1). Under sådana förhållanden bedöms Skatteverket kunna utöva en effektiv kontroll av de arbetsgivare som ansöker om godkännande för stöd även utan ett krav på revisorsintyg. När behovet av korttidsarbete ökar blir det emellertid svårare för Skatteverket att individuellt granska samtliga ansökningar om stöd. Ett krav på revisorsintyg för större företag kan då underlätta Skatteverkets hantering och möjliggöra att stödet snabbare betalas ut. Samtidigt ökar ett krav på revisorsintyg den administrativa bördan och kostnaden för arbetsgivare som söker stöd. Under kommitténs översyn av regelverket har det framkommit att det varit svårt att utforma revisorsintygen, eftersom det inte finns några fasta parametrar i lagen för att förutsättningarna för stöd ska vara uppfyllda. Den bristen kvarstår med de ändrade förutsättningar som

kommittén föreslår (se avsnitt 6.2). Ett revisorsintyg förtar inte heller den prövning som Skatteverket behöver göra av om förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Även Tillväxtverket har lyft fram att nyttan med revisorsintygen varit begränsad. Eftersom stödet är ett krisstöd för arbetsgivare med ett betydande behov av att minska arbetstiden för sina arbetstagare måste den kostnad och administrering som ett revisorsintyg innebär noga vägas mot fördelarna med ett krav på revisorsintyg.

Pandemin var en exceptionell situation som skiljer sig från tidigare ekonomiska kriser genom det snabba förloppet under pandemin inledning och med en efterfrågan som i princip upphörde för vissa branscher under viss tid. Detta, tillsammans med de förstärkningar av stödet för korttidsarbete som gjordes, medförde ett mycket stort antal ansökningar om stöd vid korttidsarbete. De förstärkningar som kommittén föreslår kan gälla under en synnerligen djup lågkonjunktur är däremot mindre gynnsamma än de som gällde under pandemin (se avsnitt 10.2). Kommittén föreslår att statens kostnadsandel för stödet under en synnerligen djup lågkonjunktur ska kunna uppgå till 50 procent, vilket kan jämföras med att staten svarade för 75 procent av kostnaderna under pandemin. Att förstärkningarna är betydligt lägre minskar risken för missbruk och innebär också att färre arbetsgivare kommer att söka stödet. Kommittén föreslår också att stödet inte längre ska kunna betalas ut i förskott (se avsnitt 7.1). Att stödet endast betalas på grundval av det faktiska nyttjandet av korttidsarbete, bedöms avsevärt minska risken för missbruk. Kommittén föreslår därtill att Skatteverket ges ytterligare möjligheter att utreda och granska arbetsgivare genom revision, tredjemansföreläggande och bevissäkning (se avsnitten 9.4.2, 9.4.3 och 9.4.5). Kommittén föreslår vidare särskilda straffbestämmelser för brott mot den nya lagen (se avsnitt 9.6). Sammantaget anser kommittén att de föreslagna ändringarna minskar riskerna för missbruk och därigenom även behovet av ett krav på revisorsintyg, även i sådana fall då volymerna av ansökningar ökar. Kommittén bedömer därför att krav på yttrande från revisor inte är behövligt i den nya lagen. Kommittén vill däremot framhålla att avsaknaden av krav på revisorsintyg inte påverkar möjligheten för arbetsgivaren att frivilligt använda sådant intyg för att påvisa att förutsättningarna för stöd är uppfyllda.

9.3 Krav hänförliga till arbetstagare

9.3.1 Preliminärt stöd får endast lämnas för anställda för vilka arbetsgivaren betalat lön och arbetsgivaravgifter

Förslag: Preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare

- som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden, och
- för vilka arbetsgivaren för stödmånaden har betalat avgiftspliktig ersättning och arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen.

Skälen för kommitténs förslag

Nuvarande reglering

Utgångspunkten enligt nuvarande system för korttidsarbete är att preliminärt stöd kan lämnas för alla anställda, oavsett anställningsform, för vilka arbetsgivaren för stödmånaden var skyldig att betala arbetsgivaravgifter (11 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete). Det finns dock vissa undantag från den huvudregeln. Preliminärt stöd får endast lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj (11 § 3 lagen om stöd vid korttidsarbete, se avsnitt 9.3.2). Preliminärt stöd får inte heller lämnas för arbetstagare som anställs efter jämförelsemånaden. Detta eftersom avsikten med stödet är att arbetstillfällen ska kunna bevaras genom att anställda med en starkare anknytning till arbetsplatsen tillfälligt går ner i arbetstid och lön. För att på ett enkelt sätt säkerställa att preliminärt stöd inte lämnas för arbetstagare som anställs under en stödperiod, eller strax innan, får stödet endast lämnas för de arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller någon del av jämförelsemånaden (11 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete, prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2). Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver att stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5 § eller när Skatteverket fattat beslut om godkännande enligt 5 a § (4 § 6 lagen om stöd vid korttidsarbete). För att stödåtgärden inte ska

kunna missbrukas genom att arbetstagare ges en högre sysselsättningsgrad före stödmånaden får preliminärt stöd inte heller lämnas för arbetstagare som under stödmånaden har en högre sysselsättningsgrad än under jämförelsemånaden (11 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete). Denna reglering tar sikte på fall då en arbetstagare under jämförelsemånaden varit anställd på deltid och under tiden mellan jämförelsemånaden och stödmånaden får en högre sysselsättningsgrad, dvs. heltid eller en högre grad av deltid. Däremot bör inte arbetstagare som under jämförelsemånaden – t.ex. på grund av föräldraledighet eller sjukdom – varit frånvarande del av dag eller vissa dagar i veckan av den anledningen anses ha haft en lägre sysselsättningsgrad (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2).

Preliminärt stöd bör endast lämnas för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden

Kommittén anser att det nya systemet för korttidsarbete även fortsättningsvis ska syfta till att bevara verksamhetskritiska anställningar och den företagspecifika kompetens som behövs för att företagen snabbt ska kunna öka produktionen igen när efterfrågan i ekonomin vänder. Preliminärt stöd bör därför fortsatt endast lämnas för arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan således inte ansöka om stöd för andra arbetstagare som utför arbete i verksamheten utan att vara anställda, t.ex. inhyrd eller inlånad personal. Preliminärt stöd bör vidare endast lämnas för arbetstagare som varit anställda en viss tid. Det säkerställer att stödet i högre utsträckning utgår för verksamhetskritisk personal. Nyanställda arbetstagare bör inte kunna omfattas av stödet, eftersom stödet syftar till att bevara redan pågående arbetstillfällen. Detta utvecklar kommittén under avsnitt 6.7. Den nya lagen bör således föreskriva att preliminärt stöd endast får lämnas för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden. Kommittén har övervägt om det bör införas ett undantag från denna bestämmelse, för att möjliggöra att stöd t.ex. kan utgå vid nyanställning av verksamhetskritisk personal. I det tyska systemet finns ett sådant undantag som innebär att nyanställda kan omfattas av stöd om det finns tvingande skäl för anställningen. Prövningen av tvingande skäl får göras från fall till fall och kan t.ex. vara att en anställd har specifik

specialistkunskap som krävs för en ny order (SOU 2022:30 s. 213). I det finska systemet är det också möjligt att permittera en arbetstagare som vikarierar för en arbetstagare som hade kunnat omfattas av stöd (SOU 2022:30 s. 220). Kommittén kan dock konstatera att undantagsbestämmelser ökar komplexiteten i regelverket och försvårar Skatteverkets hantering av stödet. I en ekonomisk kris, när ansökningsvolymerna ökar, finns det också en ökad risk för missbruk om ett undantag möjliggör att nyanställda kan omfattas av stödet. Skatteverket kommer då ha större svårigheter att kontrollera om skälen för nyanställningen är godtagbara. Ett undantag riskerar därigenom att öka handläggningstiderna för stödet. Kommittén kan vidare konstatera att regelverket inte förhindrar att nödvändiga nyanställningar görs. Den nyanställda arbetstagaren kan däremot inte omfattas av stöd. Nackdelarna med ett sådant undantag överväger, enligt kommitténs bedömning, fördelarna med en sådan bestämmelse. Något undantag från bestämmelsen bör således inte införas.

Preliminärt stöd bör inte lämnas för arbetstagare som under stödmånaden har en högre sysselsättningsgrad än under jämförelsemånaden

Kommittén anser att preliminärt stöd även fortsatt inte får lämnas för arbetstagare som under stödmånaden har en högre sysselsättningsgrad än under jämförelsemånaden. En sådan bestämmelse är viktig för att förebygga missbruk, där en arbetstagare ges en högre sysselsättningsgrad precis innan korttidsarbete aktualiseras på arbetsplatsen. Bestämmelsen innebär dock att alla arbetstagare som ökat sin sysselsättningsgrad kommer att uteslutas från stöd, även i sådana situationer som inte är ett missbruk av systemet. Det kan t.ex. finnas fall då det mellan jämförelsemånaden och stödmånaden skett en omorganisation där en anställd med stöd av turordningsreglerna erhållit en tjänst med högre sysselsättningsgrad. En sådan omorganisation innebär inte något missbruk av systemet och kommittén har övervägt om godtagbara skäl för en ändrad sysselsättningsgrad skulle kunna medföra att den anställde ändå omfattas av systemet. Ett sådant undantag skulle dock, på samma sätt som ett undantag för nyanställda, öka komplexiteten i systemet och samtidigt medföra en förhöjd risk för missbruk ifall då ansökningsvolymerna ökar samt förlänga handläggningstiderna för stödet. Kommittén har också övervägt om det vore

möjligt att en arbetstagare, som ökat sysselsättningsgraden, skulle kunna omfattas av stöd i förhållande till den lägre sysselsättningsgrad som gällt under jämförelsemånaden. En sådan ordning skulle dock medföra stora svårigheter att bedöma om arbetstagarens arbetstidsminskning är korrekt, eftersom det skulle råda en sysselsättningsgrad inom systemet för korttidsarbete och en annan utanför systemet. Det skulle också öka riskerna för missbruk av systemet och förlänga handläggningstiderna för stödet. Sammantaget bedömer därför kommittén att något undantag från bestämmelsen inte bör införas. Detta innebär att en arbetstagares sysselsättningsgrad kan öka, om sådant behov uppstår, men arbetstagaren kan då inte längre omfattas av stöd vid korttidsarbete.

Preliminärt stöd bör endast lämnas för arbetstagare för vilka arbetsgivaren betalat lön och arbetsgivaravgifter under stödmånaden

Preliminärt stöd kan enligt nuvarande reglering endast lämnas för arbetstagare för vilka arbetsgivaren för stödmånaden var skyldig att betala arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980) (11 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete). Tillväxtverket har lyft fram att den nuvarande formuleringen ”skyldighet att betala arbetsgivaravgifter” medför att företag kan efterregistrera arbetsgivaravgifter och medvetet kringgå regelverket. Tillväxtverket bedömer därför att det bör finnas ett krav på att såväl lön som arbetsgivaravgifter har betalats för arbetstagaren under stödmånaden för att stöd ska kunna lämnas. Även Skatteverket har delat den bedömningen. Kommittén kan konstatera att Skatteverket på ett enkelt sätt måste kunna kontrollera vilka arbetstagare som kan omfattas av stöd. Eftersom kostnadsdelningen innebär att en arbetsgivare under en stödperiod alltid kommer att betala lön och arbetsgivaravgifter med ett visst belopp anser kommittén att formuleringen bör ändras för att motverka att arbetsgivare efterregistrerar arbetsgivaravgifter för anställda, för att på så sätt få ta del av stödet. Preliminärt stöd bör således endast lämnas för arbetstagare för vilka arbetsgivaren för stödmånaden har utgett avgiftspliktig ersättning och betalat arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen. Eftersom bestämmelsen tar sikte på att betalning ska ha skett för stödmånaden, omfattar bestämmelsen även arbetstagare vars löner betalas i efterskott. Om arbetsgivaren således för stödmånaden januari betalar lönen först i februari, omfattas ändå arbetstagaren av bestämmelsen.

9.3.2 Preliminärt stöd får endast lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj

Förslag: Preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj.

Skälen för kommitténs förslag

Enligt direktiven till kommittén ska kommittén analysera de tillfälliga ändringar som har gjorts i systemet för korttidsarbete under pandemin och vid behov lämna förslag på permanenta ändringar.

Enligt nuvarande system för korttidsarbete får preliminärt stöd endast lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj (11 § 3 lagen om stöd vid korttidsarbete). Motivet för bestämmelsen är att lagen inte ska missbrukas. Begreppet arbetsgivarens familj har samma innebörd som i 1 § tredje stycket 2 lagen (1982:80) om anställningsskydd. Det innebär att undantaget är tillämpligt också i de fall verksamheten drivs av en juridisk person. Begreppet familj ska enligt förarbetena ges en vidsträckt tolkning. Till medlemmar av arbetsgivarens familj hänförs såväl make/maka, sambo och släktingar i rätt upp- och nedstigande led samt mer avlägsna släktingar som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans eller hennes hushåll (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.5.1.2).

Under stora delar av pandemin, från det öppna och permanenta systemets införande den 16 mars 2020 till och med den 30 september 2021, har undantag gällt från bestämmelsen i 11 § 3. Även familjemedlemmar till arbetsgivaren har således kunnat omfattas av stödet vid korttidsarbete. Riksdagen bedömde, vid behandlingen av det nya öppna och permanenta systemet, att undantaget för familjemedlemmar särskilt skulle påverka mindre företag där det är vanligare att familjemedlemmar är verksamma. Riksdagen ansåg, med hänsyn till de effekter som spridningen av coronaviruset kunde komma att ha på samhällsekonomin och företagen, att den aktuella avgränsningen skulle kunna riskera att drabba dessa företag onödigt hårt jämfört med andra företag vars arbetstagare inte utgörs av familjemedlemmar. Riksdagen fann det därför motiverat att för stödmånader som inföll under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020

slopa familjemedlemsundantaget i 11 § 3. Risken för missbruk bedömdes motverkas av kravet i 11 § 2 att en arbetstagare måste ha haft en anställning av en viss omfattning hos arbetsgivaren under jämförelsemånaden (punkt 3 i ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till SFS 2020:207, bet. 2019/20:FiU51 s. 21, rskr. 2019/20:199).

I den tillfälliga lagen förlängdes möjligheten att lämna stöd för arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj för stödmånaderna under perioden 1 december 2020–30 september 2021. Regeringen fann att det fortsatt var motiverat att ha kvar undantaget med hänsyn till rådande omständigheter (8 § tillfälliga lagen, prop. 2020/21:83 s. 35–36).

Kommittén kan konstatera att det finns både fördelar och nackdelar med ett undantag för familjemedlemmar. Nackdelarna med ett undantag för familjemedlemmar är att det kan få konsekvenser för familjeägda företag. Omkring 70 procent av samtliga företag med anställda har 1–4 anställda och många av dessa företag har anställda som är familjemedlemmar till arbetsgivaren. Ett undantag för familjemedlemmar utesluter denna grupp av anställda, även om arbetsgivaren kan nyttja stödet för andra anställda. En familjemedlem kan också inneha nyckelkompetens och vara helt avgörande för att verksamheten ska kunna bedrivas vidare. I ett sådant fall kan ett undantag för familjemedlemmar få stora konsekvenser för verksamheten, om omsättningen under en tillfällig tid kraftigt minskar och det saknas möjlighet att bedriva verksamheten vidare utan stöd. Något liknande undantag finns inte heller i motsvarande system för korttidsarbete i Tyskland, Finland eller Storbritannien, som kommittén analyserat i delbetänkandet (SOU 2022:30).

Sett till syftet med systemet för korttidsarbete är systemet emellertid inte anpassat för att omfatta familjemedlemmar. För att systemet inte ska kunna missbrukas är det viktigt att incitamenten bakom systemet fungerar. Det finns i regel få incitament för en arbetstagare att arbeta mer än vad arbetstagaren enligt avtal är skyldig att arbeta och får lön för. Om arbetstagaren deltar i korttidsarbete finns det således skäl att utgå från att denne inte kommer arbeta mer än vad som är avtalat, eftersom arbetstagaren fått en löneminskning i förhållande till en arbetstidsminskning. Det är ett viktigt incitament eftersom arbetstidsminskning är en faktor som är mycket svår för Skatteverket att kontrollera, särskilt när systemet möjliggör fluktuationer i arbetstidsminskningen under enskilda stödmånader. Incitamenten för

familjemedlemmar som är arbetstagare kan dock skilja sig från andra arbetstagare. I fall då en arbetstagare är familjemedlem till arbetsgivare, t.ex. i egenskap av att arbetstagaren är majoritetsaktieägare eller gift med en majoritetsaktieägare, finns det ofta en koppling mellan arbetstagarens sammanlagda ekonomiska förhållanden och verksamhetens vinst. Det kan också finnas ett naturligt lojalitetsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, som kan medföra en större benägenhet att vilja gynna arbetsgivaren. Detta ökar då risken för att familjemedlemmar arbetar mer än vad som är avtalat samtidigt som stöd lämnas för korttidsarbete. Den risken får anses vara förhöjd för familjeägda företag av mindre storlek, där kollektivavtal i större utsträckning saknas. Arbetstidsminskning är förhållanden som är mycket svåra för Skatteverket att kontrollera. Det är också därför familjemedlemmar är uteslutna ur systemet enligt den nuvarande ordningen. Kommittén anser med anledning av det anförda att familjemedlemmar inte heller bör kunna omfattas av stödet för korttidsarbete i den nya lagen. I sammanhanget kan det också framhållas att det för familjemedlemmar som är arbetstagare finns ett större skydd för uppsägningar jämfört med andra arbetstagare. Lagen om anställningsskydd omfattar inte familjemedlemmar, vilket bl.a. innebär att turordningsreglerna inte gäller för familjemedlemmar. En arbetsgivare kan således, om arbetsbrist medför att uppsägningar behövs, behålla en familjemedlem framför en annan arbetstagare. Detta talar också för att den nya lagen inte bör omfatta familjemedlemmar till arbetsgivaren. Kommittén anser således att övervägande skäl talar för att preliminärt stöd endast får lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj. Vid en framtida kris kan det i stället vara aktuellt att införa andra stöd som är bättre anpassade för familje-drivna företag och anställda som är familjemedlemmar.

Kommittén anser att uttrycket arbetsgivarens familj fortsatt ska ha samma innebörd som i 1 § tredje stycket 2 lagen om anställningsskydd. Det innebär att undantaget också är tillämpligt i de fall verksamheten drivs av en juridisk person. Arbetsdomstolen har bedömt att som arbetsgivare betraktas personer som är aktiva i företaget på grund av sin delägarställning (AD 1979 nr 145). Undantaget kan således t.ex. omfatta en person som arbetar i ett aktiebolag och är gift med en majoritetsaktieägare i bolaget.

9.3.3 Preliminärt stöd får inte lämnas under uppsägningstid

Förslag: Preliminärt stöd får inte lämnas för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid.

Skälen för kommitténs förslag

Enligt direktiven till kommittén ska kommittén analysera de tillfälliga ändringar som har gjorts i systemet för korttidsarbete under pandemin och vid behov lämna förslag på permanenta ändringar.

I samband med att regeringen skulle lämna förslag om införande av det öppna och permanenta systemet bedömde regeringen att situationen var så pass allvarlig att stöd skulle kunna lämnas under en arbetstagares uppsägningstid. Det skedde genom att 14 § lagen om stöd vid korttidsarbete tillfälligt upphävdes för stödmånader som inföll under perioden den 16 mars 2020 till och med den 31 december 2020. Undantaget förlängdes därefter för stödmånader under perioden 1 december 2020–30 september 2021 genom den tillfälliga lagen.

Situationen under pandemin var högst ovanlig. Stödet vid korttidsarbete har fungerat som ett nationellt krisstöd när efterfrågan i princip försvunnit helt för vissa branscher. Varseltalen uppnådde på kort tid höga nivåer inom många branscher. Även om en lägre andel varsel än normalt ledde till uppsägning, var det ett stort antal varsel som ledde till uppsägning (SOU 2022:30 s. 153–158 och 161–171). Under inledningen av pandemin var det viktigt att snabbt kunna stärka likviditeten hos företag för att undvika ett ökat antal konkurser. Undantaget som möjliggjorde att stöd vid korttidsarbete kunde lämnas under uppsägningstid bidrog till att företagen kunde minska kostnaderna för nödvändiga uppsägningar av personal och på så sätt bättre klara av att bibehålla sin verksamhet medan ekonomin fortfarande var starkt påverkad av pandemin. Detta har sannolikt haft betydelse för vissa företag. Undantaget har dock också medfört konsekvenser som inte varit syftet med stödet. Tillväxtanalys har i rapporten *Korttidsstödet effekter på sysselsättningen under pandemiåret 2020* (PM 2022:12) konstaterat att undantaget har bidragit till de dödviktseffekter som uppstod av stödet under 2020. Vidare har undantaget motverkat det primära syftet med korttidsarbete, dvs. att undvika uppsägningar av arbetstagare och att hålla sysselsättningen

uppe. Kommittén anser därför att en permanent möjlighet att ge stöd under uppsägningstid skulle innebära ökade offentligfinansiella kostnader och motverka syftet med att anställningar ska behållas. Det finns också en ökad risk för att stödet bidrar till dödviktskostnader. Den nya lagen bör därför fortsatt reglera att preliminärt stöd inte får lämnas under uppsägningstid. Detta innebär, i likhet med den nuvarande ordningen, att en arbetstagar som blir uppsagd, eller säger upp sig, behöver återgå till ordinarie arbetstid under uppsägningstiden, för att kunna behålla skyddet för den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). SGI-skyddet är nämligen beroende av att arbetstagaren deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd (26 kap. 9 och 18 a §§ socialförsäkringsbalken). Kommittén föreslår att samma ordning fortsatt ska gälla i den nya lagen (se avsnitt 11.5).

9.4 Utredning och kontroll

9.4.1 Arbetsgivare ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten

Förslag: En arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete och lämna de uppgifter som behövs för granskningen.

Skatteverket ska få förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter. Om arbetsgivarens ansökan avseende stöd vid korttidsarbete ännu inte har prövats, får ansökan avvisas om arbetsgivaren inte följer ett sådant föreläggande. Föreläggandet ska innehålla en upplysning om detta.

Ett föreläggande ska få förenas med vite. Ett föreläggande får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen. Om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller detta även ställföreträdare för den juridiska personen.

Skälen för kommitténs förslag

Av 35 § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd och lämna de uppgifter som behövs för granskningen. Skatteverket får enligt 36 § förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter. Ett föreläggande får förenas med vite. Ett föreläggande får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen. Av 15 § förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete framgår att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser på Skatteverkets begäran, ska ge myndigheten tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till ersättning och lämna de uppgifter som behövs för granskningen.

I samband med att arbetsgivaren ansöker om stöd ska Skatteverket kontrollera att de uppgifter som har lämnats är korrekta. Om behovet av korttidsarbete blir stort och mängden ansökningar ökar kommer en stor del av kontrollåtgärderna behöva ske i form av efterkontroller. Det är viktigt att arbetsgivare känner tilltro till systemet och kan vara trygga med att förutsättningarna för stöd inte ska kunna ändras i efterhand. Samtidigt är det, för att upprätthålla legitimiteten i systemet, viktigt att stöd endast lämnas till arbetsgivare som är seriösa och uppfyller förutsättningarna för stöd. Ett led i att tillförsäkra detta är att Skatteverket ges tillräckliga möjligheter att vidta en effektiv kontroll. Skatteverket bör därför, även enligt den nya lagen, ha rätt att förelägga arbetsgivare att bidra till kontroller. En motsvarande bestämmelse bör föras in i lagen, som också bör omfatta ersättning för kompetensinsatser. Kommittén anser vidare att det bör tydliggöras att Skatteverket också har möjlighet att avvisa en ansökan avseende stöd vid korttidsarbete, som ännu inte prövats, om ett föreläggande inte efterföljts. Föreläggandet bör innehålla en upplysning om att en ansökan får avvisas om arbetsgivaren inte följer föreläggandet.

Ett föreläggande bör även enligt den nya lagen kunna förenas med vite. Vitesföreläggande bör dock inte kunna utfärdas om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått ett brott och

föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen. Motsvarande vitesförbud finns även för vitesföreläggande inom skatteförfarandet och tillgodoser att det inte uppstår konflikt mellan en skatteutredning och en skattebrottsutredning. En skattskyldig ska således inte kunna föreläggas med vite att komma in med vad som kan vara bevis om lagöverträdelse. Det är också viktigt att framhålla att de kontrollåtgärder som Skatteverket företar inte får vara mer långtgående än vad som krävs för tillsynen i ärendet. De åtgärder som Skatteverket vidtar måste stå i rimligt förhållande till de olägenheter som kan antas uppstå för arbetsgivaren. Skatteverket får således endast ingripa i ett enskilt intresse om åtgärden kan antas leda till det avsedda resultatet. Detta kommer till uttryck genom proportionalitetsprincipen som föreskrivs i 5 § tredje stycket förvaltningslagen (2017:900).

9.4.2 Skatteverket får förelägga tredjeman att lämna uppgifter

Förslag: Skatteverket ska få förelägga en fysisk eller juridisk person att lämna uppgift om en rättshandling med den som har fått stöd vid korttidsarbete. Fysiska personer som inte är eller inte kan antas vara bokföringsskyldiga enligt bokföringslagen får dock föreläggas endast om det finns särskilda skäl. Föreläggandet ska avse förhållanden som är av betydelse för kontroll av att den som har fått stöd vid korttidsarbete har lämnat riktiga och fullständiga uppgifter i sin ansökan avseende stöd vid korttidsarbete.

Ett föreläggande ska få förenas med vite. Föreläggandet får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen. Om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller det även ställföreträdare för den juridiska personen.

Skälen för kommitténs förslag

Skatteverkets möjligheter till tredjemansföreläggande

Skatteverket får enligt 37 kap. 9 § skatteförfarandelagen förelägga den som är eller kan antas vara bokföringsskyldig enligt bokföringslagen (1999:1078) eller som är en annan juridisk person än ett dödsbo, att lämna uppgift om en rättshandling med någon annan, s.k. tredjemansföreläggande. Föreläggandet ska avse förhållanden som är av betydelse för kontroll av att annan än den som föreläggs har fullgjort en uppgiftsskyldighet enligt 15–35 kap. skatteförfarandelagen, eller kan fullgöra sådan uppgiftsskyldighet. Om det finns särskilda skäl får även någon annan person än som avses i 37 kap. 9 § skatteförfarandelagen föreläggas att lämna sådan uppgift som avses där (37 kap. 10 § skatteförfarandelagen). Av prop. 2010/11:165 framgår att detta i princip avser fysiska personer och dödsbon som inte är bokföringsskyldiga (s. 856). Särskilda skäl kan föreligga i situationer där det finns ett uttalat kontrollintresse och där alternativa kontrollmetoder saknas. Genom rekvisitet ”särskilda skäl” markeras att sådan kontroll aldrig kan vara en rutinåtgärd vid en revision eller annan skatteutredning, utan att det finns skäl för detta i det enskilda fallet. I regel bör det vara fråga om mer betydande belopp som misstänks ha undandragits beskattningen, men ibland kan det vara motiverat med ett föreläggande även vid mindre belopp om förfarandet har upprepats eller annars haft betydande omfattning (prop. 1993/94:151 s. 183). Om det finns anledning att anta att ett tredjemansföreläggande inte kommer att följas får föreläggandet förenas med ett vite. Ett föreläggande får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd eller kan leda till skattetillägg, återkallelseavgift, dokumentationsavgift, rapporteringsavgift eller kontrollavgift, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen. Om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller detta även ställföreträdare för den juridiska personen (44 kap. 2–3 §§ skatteförfarandelagen).

Möjlighet till tredjemansföreläggande finns även i 10 § lagen (2020:548) om omställningsstöd, som föreskriver att Skatteverket får förelägga en fysisk eller juridisk person att lämna uppgift om en rättshandling med den som har fått omställningsstöd. Fysiska personer som inte är eller inte kan antas vara bokföringsskyldiga enligt

bokföringslagen (1999:1078) får däremot föreläggas endast om det finns särskilda skäl. Ett sådant tredjemansföreläggande får, enligt 11 §, förenas med vite. Föreläggandet får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen. Om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller detta även ställföreträdare för den juridiska personen.

Möjlighet till tredjemansföreläggande bör finnas i den nya lagen

Regelverket för korttidsarbete innehåller flera bestämmelser som är avsedda att motverka ett överutnyttjande av systemet. Såväl kostnadsdelningen som kravet på avtal om arbetstidsminskning syftar till att incitamenten att nyttja systemet ska vara begränsat till fall då arbetsgivare har tillräckliga behov av arbetstidsminskning. Arbetsgivarens kostnad för arbetad tid ökar vid korttidsarbete och det krävs förhandlingar med en arbetstagarorganisation, eller avtal med en stor andel arbetstagare, för att kunna införa korttidsarbete. Regelverkets utformning är således sådant att under normala förhållanden bör få fall av kringgående av regelverket aktualiseras. Vid en framtida ekonomisk kris kan dock stöd vid korttidsarbete, på samma sätt som under pandemin, ge upphov till ett stort antal ansökningar. Det innebär att riskerna missbruk ökar väsentligt eftersom Skatteverket får sämre möjligheter att kontrollera ansökningar om stöd. Under sådana förhållanden är därför möjligheten till en effektiv efterhandskontroll av stor vikt för att Skatteverket ska kunna utreda missbruk av systemet. Inom skatteförfarandet och vid kontroll avseende omställningsstödet har Skatteverket möjlighet till tredjemansföreläggande, vilket är en betydelsefull utredningsform för myndigheten. Kommittén föreslår att Skatteverket får samma möjlighet att, vid kontroll av stöd vid korttidsarbete enligt den nya lagen, förelägga en fysisk eller juridisk person, annan än den arbetsgivare som fått stöd vid korttidsarbete, att lämna uppgift om en rättshandling som ingåtts med arbetsgivaren. Det krävs däremot särskilda skäl för att förelägga fysiska personer som inte är eller inte kan antas vara bokföringsskyldiga enligt bokföringslagen.

Ett tredjemansföreläggande bör avse förhållanden som är av betydelse för kontroll av att den som har fått stöd vid korttidsarbete har lämnat riktiga och fullständiga uppgifter i sin ansökan avseende stöd vid korttidsarbete, dvs. ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd, ansökan om ytterligare stöd, anmälan om avstämning eller ansökan om ersättning för kompetensinsatser. En situation som kan komma att aktualisera ett behov av tredjemansföreläggande är om det framkommit skäl att tro, t.ex. genom tips om oegentligheter, att arbetstagare arbetar mer än vad som framgår av arbetsgivarens ansökan om stöd. Under pandemin fick Tillväxtverket sådana tips från såväl allmänheten som genom medias rapportering (se avsnitt 4.6). I sådana fall kan det vara motiverat att förelägga ett företag som arbetsgivaren utfört arbete åt att inkomma med underlag, såsom fakturor, där det framgår i vilken omfattning arbete har utförts. En arbetstagare kan också komma att föreläggas att redovisa vilka arbetstider och vilken lön arbetstagaren haft hos arbetsgivaren. I det senare fallet krävs dock att det föreligger särskilda skäl för ett sådant föreläggande, vilket kan finnas om det misstänks att ett mer betydande belopp av stöd har tillskansats felaktigt. Skatteverket måste dock, vid bedömningen av behovet av tredjemansföreläggande, tillämpa proportionalitetsprincipen vilken framgår av 5 § tredje stycket förvaltningslagen (2017:900). Utöver att åtgärderna inte får göras mer långtgående än vad som behövs för tillsynen i ärendet krävs att det Skatteverket vill uppnå med att exempelvis få tillgång till visst utredningsmaterial står i rimlig proportion till de olägenheter som kan antas uppstå för den som berörs av åtgärden. Skatteverket får, i egenskap av handläggande myndighet, bara ingripa i ett enskilt intresse om åtgärden kan antas leda till det avsedda resultatet.

Den som föreläggs ska lämna uppgifter om en ingången rättshandling. Det ska gälla sådana uppgifter som den som föreläggs faktiskt har tillgång till och som rör rättshandlingen. Ett föreläggande ska vara utformat så tydligt och precist att det är möjligt för den som föreläggs att följa det. Det innebär att beroende på i vilken situation ett föreläggande utfärdas kommer utformningen av föreläggandet att se olika ut. Om det exempelvis är fråga om att lämna en uppgift som gäller kontroll av en viss typ av rättshandling, ska det av föreläggandet klart framgå vilken eller vilka handlingar som efterfrågas. Gäller det en rättshandling med ett visst bestämt företag eller en viss bestämd per-

son, ska den personen namnges i förelägandet (jfr prop. 2019/20:181 s. 48–50).

Begreppet ”rättshandling” omfattar förklaringar och handlingar som har rättslig betydelse. Det behöver inte innebära att ett särskilt dokument har upprättats. En rättshandling är exempelvis att muntligen, genom faktiskt handlande eller skriftligen, beroende på vad som är möjligt i respektive situation, ingå ett avtal, utfärda en fullmakt, lämna in en ansökan till en myndighet, säga upp ett kontrakt eller att betala en skuld. Skatteverket bör t.ex. ha möjlighet att förelägga en bank att lämna kontoutdrag för ett konto (jfr prop. 2019/20:181 s. 48–50) eller förelägga ett företag att lämna fakturor för utfört arbete åt arbetsgivaren.

Ett tredjemansföreläggande bör kunna förenas med vite

Ett tredjemansföreläggande får enligt skatteförfarandelagen och lagen om omställningsstöd förenas med vite. Kommittén föreslår att ett tredjemansföreläggande enligt den nya lagen också får förenas med vite. Utan den möjligheten finns det en risk att tredjemansförelägandet blir verkningsslöst. Ett föreläggande får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och förelägandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen. Detta undantag är för att tillgodose att det inte blir konflikt mellan en skatteutredning och en skattebrottsutredning (se avsnitt 9.4.1). Om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller även undantaget för företrädare för den juridiska personen.

Industrins parter har lyft en farhåga för att tredjemansföreläggande ger Skatteverket möjlighet att avkräva information avseende arbetsmarknadens parter inbördes förhållanden. Detta riskerar, enligt industrins parter, att försvåra för arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter gentemot de fackliga organisationerna, bl.a. vad gäller informations- och förhandlingsskyldigheten enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Dessutom kan det påverka förhållandet mellan arbetsgivaren och dess arbetsgivarorganisation. Medlemskapet i en arbetsgivarorganisation bygger på förtroendet att de uppgifter som anförtros organisationen exempelvis i samband med rådgivning, förhandlingshjälp eller biträde i domstolsprocess behandlas med sekre-

tess och tystnadsplikt. Industrins parter bedömer att ett införande av möjlighet till tredjemansföreläggande riskerar att allvarligt skada detta förtroende liksom förtroendet mellan arbetsmarknadens parter.

Kommittén kan konstatera att ett tredjemansföreläggande endast kan omfatta sådana uppgifter av betydelse för kontroll av att den som har fått stöd enligt lagen har lämnat riktiga och fullständiga uppgifter i sin ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd, ansökan om ytterligare stöd, anmälan om avstämning eller ansökan om ersättning för kompetensinsatser. Detta innebär att i de flesta fallen kommer sannolikt inte arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer vara föremål för ett tredjemansföreläggande. Detta eftersom ett sådant tredjemansföreläggande förutsätter att det finns anledning att tro att en arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation har närmare kunskap om exempelvis kringgående av bestämmelserna om arbetstidsminskning på arbetsplatsen. Det finns också rättssäkerhetsgarantier kopplade till ett tredjemansföreläggande. Som framgår ovan kan ett föreläggande i vissa fall inte förenas med vite. Ett vite kan också överklagas och kan heller inte utdömas utan en prövning av domstol. Vidare finns det bestämmelser som undantar vissa uppgifter och handlingar från ett tredjemansföreläggande (se avsnitt 9.4.6). Kommittén anser sammantaget att de rättssäkerhetsgarantier som finns för ett tredjemansföreläggande är tillräckliga för att tillförsäkra att ett sådant föreläggande inte nyttjas i fall som inte är avsedda och motiverade ur ett kontrollsyfte.

9.4.3 Skatteverket får besluta om revision

Förslag: Skatteverket ska få besluta om revision för att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete. I fråga om revision gäller bestämmelserna i skatteförfarandelagen avseende beslut om revision, samverkan, revisorns befogenheter, den reviderades skyldigheter samt revisionens avslutande.

Skälen för kommitténs förslag

Skatteverkets möjligheter till revision

Revision är en utredningsform som Skatteverket enligt skatteförfarandelagen kan använda sig av när det finns behov av en fördjupad utredning. Ett beslut om revision ska bl.a. innehålla uppgift om syftet med revisionen. Revisionen får bara användas för kontroll enligt de syften som anges i lagen (41 kap. 4 § skatteförfarandelagen, prop. 2019/20:181 s. 22). Skatteverket får besluta om revision t.ex. för att kontrollera att en uppgiftsskyldighet har fullgjorts eller att det finns förutsättningar att fullgöra uppgiftsskyldigheten (41 kap. 2 § första stycket 1 och 2 skatteförfarandelagen). Innan en revision verkställs ska den som ska revideras som huvudregel underrättas om beslutet om revision (41 kap. 5 § skatteförfarandelagen). En revision ska genomföras i samverkan med den reviderade och på ett sådant sätt att den inte onödigt hindrar verksamheten hos denne. Kravet på samverkan gäller inte om tvångsåtgärden bevissäkring har beslutats på grund av att det finns en påtaglig risk för sabotage (41 kap. 6 § andra stycket skatteförfarandelagen).

Enligt 41 kap. 12 § skatteförfarandelagen får Skatteverket förelägga den som inte fullgör sina skyldigheter enligt 41 kap. 8–11 §§ skatteförfarandelagen att fullgöra dem. En revision får inte pågå under längre tid än nödvändigt och Skatteverket ska snarast meddela den reviderade om resultatet av revisionen i de delar som rör den reviderade (41 kap. 13 § skatteförfarandelagen). Vidare ska Skatteverket lämna tillbaka räkenskapsmaterial och andra handlingar till den reviderade så snart som möjligt och senast när revisionen har avslutats (41 kap. 14 § skatteförfarandelagen).

Enligt 12 § lagen om omställningsstöd får Skatteverket besluta om revision för att kontrollera ett företag som har fått omställningsstöd med avseende på företagets rätt till stöd. I fråga om revision gäller bestämmelserna i 41 kap. 4–14 §§ skatteförfarandelagen.

Skatteverket får möjlighet att besluta om revision enligt den nya lagen

Kommittén har framhållit ovan att det är viktigt för stödets legitimitet att stöd endast utgår till arbetsgivare som uppfyller förutsättningarna för stöd. Även om kommittén utgår från att merparten

av de arbetsgivare som söker stöd vill följa regelverket anser kommittén att det är viktigt att Skatteverket ges tillräckliga kontrollmöjligheter för att kunna upptäcka de fall då stödet nyttjats på fel sätt. Kommittén anser att det, som en del i att stärka Skatteverkets möjlighet till kontroll, bör införas en möjlighet för Skatteverket att besluta om revision enligt den nya lagen. Utredningsformen är av stor betydelse med tanke på de stora belopp som stöd vid korttidsarbete kan uppgå till och den risk för fel och missbruk som finns, särskilt när ansökningsvolymerna ökar. Skatteverket bör därför ges möjlighet att besluta om revision för att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd enligt lagen. Beslut om revision kan aktualiseras i fall då det finns anledning att anta att en fördjupad utredning behöver göras för att kontrollera en arbetsgivare. Det kan t.ex. genom tips om oegentligheter ha framkommit skäl att tro att arbetstagare arbetar mer än vad som framgår av arbetsgivarens ansökan om stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete. Det kan också ha kommit fram skäl att tro att stöd söktes för arbetstagare som inte är anställda hos arbetsgivaren. Det bör framhållas att Skatteverket, i möjligaste mån, ska använda de mindre ingripande åtgärderna som är aktuella. Det gäller framför allt möjligheten att ställa frågor och skicka förelägganden. Om arbetsgivare inte har efterkommit ett föreläggande eller det finns anledning att tro att arbetsgivaren inte kommer att efterkomma ett föreläggande kan Skatteverket i sådana fall besluta om revision av arbetsgivaren. Kommittén föreslår att bestämmelserna i skatteförfarandelagen bör gälla avseende beslut om revision, samverkan, revisorns befogenheter, den reviderades skyldigheter samt revisionens avslutande. I och med att skatteförfarandelagens bestämmelser om revision blir tillämpliga tillgodoses även nödvändiga rättssäkerhetskrav. Skatteverket ska också vid bedömningen av behovet av revision, tillämpa proportionalitetsprincipen, se avsnitt 5.9. Detta innebär att åtgärderna inte får göras mer långtgående än vad som behövs för tillsynen i ärendet och det krävs att det Skatteverket vill uppnå med exempelvis att få tillgång till visst utredningsmaterial står i rimlig relation till de olägenheter som kan antas uppstå för den som berörs av åtgärden.

9.4.4 Skatteverket får fortsatt besluta om kontrollbesök

Förslag: Skatteverket ska få besluta om kontrollbesök för att kontrollera att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete är berättigad till stöd vid korttidsarbete. Kontrollbesök ska bara få genomföras i verksamhetslokaler och på annan plats där arbetsgivaren bedriver verksamhet. Kontrollbesök får dock inte genomföras i en lägenhet som är avsedd att helt, eller till en inte oväsentlig del, användas som bostad.

Skatteverket får vid kontrollbesöket kontrollera sådant räkenskapsmaterial och andra handlingar som kan ligga till grund för bedömningen av en arbetsgivares rätt till stöd vid korttidsarbete. Skatteverket får vid kontrollbesöket begära att en person som utför eller kan antas utföra arbetsuppgifter i verksamheten styrker sin identitet. Skatteverket får vid besöket även ställa frågor om verksamheten. De uppgifter som lämnas får kontrolleras mot uppgifterna i ansökan avseende stöd vid korttidsarbete.

Den som ska kontrolleras behöver inte underrättas om beslutet före kontrollbesöket. Kontrollbesöket ska genomföras på ett sådant sätt att verksamheten inte hindras i onödan.

Skälen för kommitténs förslag

Av 36 a § lagen om stöd vid korttidsarbete framgår att Skatteverket får besluta om kontrollbesök för att kontrollera att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd är berättigad till stöd. Kontrollbesök får bara genomföras i verksamhetslokaler och på annan plats där arbetsgivaren bedriver verksamhet. Kontrollbesök får dock inte genomföras i en lägenhet som är avsedd att helt eller till en inte oväsentlig del användas som bostad. Skatteverket får vid kontrollbesöket begära att en person som utför eller kan antas utföra arbetsuppgifter i verksamheten styrker sin identitet. Skatteverket får vid besöket även ställa frågor om verksamheten. De uppgifter som lämnas får kontrolleras mot uppgifterna i ansökan om stöd och anmälan om avstämning. Den som ska kontrolleras behöver inte underrättas om beslutet före kontrollbesöket. Kontrollbesöket ska genomföras på ett sådant sätt att verksamheten inte hindras i onödan.

Som kommittén framfört ovan utgår kommittén från att merparten av de arbetsgivare som söker stöd vid korttidsarbete följer regelverket för stöd. När volymerna av ansökningar ökar minskar dock Skatteverkets möjligheter att kontrollera ansökningar om stöd. Under sådana förhållande är det viktigt för systemets legitimitet att Skatteverket ges goda förutsättningar att göra de efterkontroller som de bedömer nödvändiga. Möjligheten till oannonserade kontrollbesök är viktig för att Skatteverket ska kunna kontrollera bl.a. om storleken på den arbetstidsminskning som arbetsgivaren anger i ansökan om stöd och anmälan om avstämning är korrekt. Kommittén anser därför att motsvarande bestämmelse om kontrollbesök, som också bör omfatta ersättning för kompetensinsatser, även bör finnas i den nya lagen. I nuvarande lag är dock möjligheten till kontrollbesök begränsad till kontroll mot uppgifterna i ansökan om preliminärt stöd och anmälan om avstämning. Kommittén anser att samtliga uppgifter som lämnats till Skatteverket bör kunna kontrolleras. Skatteverket bör således vid ett kontrollbesök kunna ställa frågor om verksamheten som får kontrolleras mot uppgifterna i ansökan avseende stöd vid korttidsarbete, dvs. ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd, ansökan om ytterligare stöd, anmälan om avstämning eller ansökan om kompetensinsatser. Kommittén anser vidare att det i den nya lagen bör framgå, i likhet med vad som gäller för kontrollbesök avseende omställningsstöd (13 § lagen om omställningsstöd), att Skatteverket vid kontrollbesöket får kontrollera sådant räkenskapsmaterial och andra handlingar som kan ligga till grund för beslut om stöd vid korttidsarbete. Regeringen bedömde vid bestämmelsens införande att något sådant förtydligande inte är nödvändigt, eftersom arbetsgivaren ska ge handläggande myndighet tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd och lämna de uppgifter som behövs för granskningen (prop. 2019/20:166 s. 58). Kommittén anser dock att det uttryckligen bör framgå av bestämmelsen att Skatteverket får ta del av sådana handlingar direkt på plats vid ett kontrollbesök.

Skatteverket ska vid bedömningen av behovet av kontrollbesök tillämpa proportionalitetsprincipen, se avsnitt 5.9. Detta innebär att ett kontrollbesök bara får utföras om det behövs för tillsynen i ärendet och om det syfte som Skatteverket vill uppnå med kontrollbesöket står i rimligt förhållande till de olägenheter som kan antas uppstå för den som berörs av åtgärden.

9.4.5 Skatteverket får ansöka om bevissäkring

Förslag: För att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete ska Skatteverket kunna genomföra revision i den reviderades verksamhetslokaler, eftersöka och omhänderta handlingar samt försegla lokal, förvaringsplats eller annat utrymme. I fråga om bevissäkring ska bestämmelserna i skatteförfarandelagen gälla.

Skälen för kommitténs förslag

Skatteverkets möjligheter att nyttja bevissäkring som tvångsmedel

Bevissäkring är en tvångsåtgärd som regleras i skatteförfarandelagen och innebär att Skatteverket med tvång får utföra revision i den reviderades verksamhetslokaler, eftersöka och omhänderta handlingar samt försegla lokal, förvaringsplats eller annat utrymme (45 kap. 2 § första stycket skatteförfarandelagen). Utgångspunkten för bevissäkring är att den reviderade inte fullgjort sina skyldigheter att medverka under Skatteverkets revision, inte följt ett föreläggande att lämna ut handling eller att det föreligger en påtaglig risk för sabotage. Med risk för sabotage avses att det finns risk för att den som bevissäkringen gäller kommer att undanhålla, förvanska eller förstöra det som får kontrolleras (45 kap. 2 § andra stycket skatteförfarandelagen). Riskbedömningen ska göras efter en helhetsbedömning av samtliga omständigheter som kan ha betydelse för frågan. Att risken ska vara påtaglig innebär att det inte ska vara fråga om en mer överhängande risk utan att risken i det enskilda fallet ska kunna beläggas. Vid helhetsbedömningen har proportionalitetsprincipen stor betydelse. Av 2 kap. 5 § skatteförfarandelagen framgår att proportionalitetsprincipen gäller inom hela skatteförfarandet. Av proportionalitetsprincipen följer att beslut enligt skatteförfarandelagen bara får fattas om skälen för beslutet uppväger det intrång eller men i övrigt som beslutet innebär för den som beslutet gäller eller för något annat motstående intresse. Kraven på proportionalitet gäller både för om åtgärden överhuvudtaget ska få utföras samt för hur den ska bedrivas och för den tid som åtgärden får pågå (prop. 1993/94:151 s. 154).

Beslut om bevissäkring fattas av förvaltningsrätten på ansökan av granskningsledaren eller, i vissa fall, direkt av granskningsledaren (45 kap. 13 och 14 §§ skatteförfarandelagen). Den som ett beslut om bevissäkring gäller ska omedelbart underrättas om beslutet. Under rättelse får dock ske i samband med att åtgärden verkställs om det finns en påtaglig risk för sabotage om den som beslutet gäller underrättas i förväg (45 kap. 16 § skatteförfarandelagen).

I 69 kap. 2–12 §§ skatteförfarandelagen finns bestämmelser om verkställighet av beslut om bevissäkring. Bland annat framgår att verkställighet av beslut om bevissäkring ska genomföras så att det inte vållar den som beslutet gäller större kostnader eller olägenheter än vad som är nödvändigt. Vidare ska granskningsledaren lämna tillbaka handlingar och annat som har tagits om hand så snart de inte längre behövs (69 kap. 4 och 12 §§ första stycket skatteförfarandelagen).

Enligt 14 § lagen om omställningsstöd får Skatteverket, för att kontrollera ett företag som har fått omställningsstöd, genomföra revision i den reviderades verksamhetslokaler, eftersöka och omhändertaga handlingar samt försegla lokal, förvaringsplats eller annat utrymme. I fråga om bevissäkring gäller bestämmelserna i 45 kap. och 69 kap. 2–12 §§ skatteförfarandelagen.

Möjlighet till bevissäkring bör finnas i den nya lagen

Inom i stort sett hela skatte- och avgiftsområdet har Skatteverket möjlighet att tillämpa tvångsmedlet bevissäkring vid revision eller annan kontroll. Den möjligheten har Skatteverket även vid revision och kontroll avseende omställningsstödet (prop. 2010/11:165 s. 885 och prop. 2019/20:181 s. 54). För att Skatteverkets granskning ska bli så effektiv som möjligt bör även en möjlighet till bevissäkring. I fråga om bevissäkring bör bestämmelserna i 45 kap. och 69 kap. 2–12 §§ skatteförfarandelagen tillämpas. Bestämmelserna i 45 kap. skatteförfarandelagen reglerar bl.a. revision i den reviderades verksamhetslokaler, eftersökande och omhändertagande av handlingar, försegling av lokal, förvaringsplats eller annat utrymme, beslut om bevissäkring och behörig förvaltningsrätt. I 69 kap. 2–12 §§ skatteförfarandelagen regleras verkställighet av beslut om bevissäkring. Skatteförfarandelagens bestämmelser om bevissäkring tillförsäkrar den betalningskyldige de rättssäkerhetsgarantier som är nödvändiga vid bevis-

säkring. Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende bevissäkring kräver inte prövningstillstånd i kammarrätten.

Skatteverket ska vid bedömningen av behovet av bevissäkring tillämpa förvaltningslagens bestämmelse om proportionalitetsprincipen, se avsnitt 5.9. Detta innebär att åtgärderna inte får göras mer långtgående än vad som behövs för tillsynen i ärendet och det krävs att det Skatteverket vill uppnå med exempelvis att få tillgång till visst utredningsmaterial står i rimligt förhållande till de olägenheter som kan antas uppstå för den som berörs av åtgärden.

9.4.6 Vissa uppgifter och handlingar kan undantas från granskning

Förslag: Bestämmelserna i skatteförfarandelagen om att vissa uppgifter och handlingar kan undantas från granskning ska gälla vid föreläggande, revision, bevissäkring och kontrollbesök hos en arbetsgivare som har ansökt om eller har fått stöd vid korttidsarbete.

Skälen för kommitténs förslag

Kommittén föreslår att Skatteverket får en mängd kontrollmöjligheter för att granska om ett företag är berättigad till stöd vid korttidsarbete. I 47 kap. skatteförfarandelagen finns bestämmelser om att vissa uppgifter och handlingar efter begäran av företaget kan undantas från granskning inom skatte- och avgiftsområdet. Dessa bestämmelser gäller även för Skatteverkets granskning och kontroll av omställningsstödet (15 § lagen om omställningsstöd). De handlingar som inte får granskas är handlingar som bedömts vara sådana handlingar som inte får tas i beslag enligt 27 kap. 2 § rättegångsbalken samt handlingar som inte bedömts omfattas av revisionen, bevissäkringen, tillsynen eller kontrollbesöket. Inte heller får Skatteverket granska handlingar som bedömts ha ett betydande skyddsintresse, och vars innehåll av särskilda omständigheter inte bör komma till annans kännedom, förutsatt att handlingens skyddsintresse är större än dess betydelse för kontrollen.

Skatteverkets utredningsbefogenheter enligt den nya lagen bör inte överskrida vad som gäller vid ordinarie skatteförfarandet. Bestämmelserna i 47 kap. skatteförfarandelagen om att vissa uppgifter och handlingar kan undantas från granskning bör därför gälla även vid föreläggande, revision, bevissäkring och kontrollbesök hos ett företag som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete.

9.5 Utökad möjlighet till återkrav av stöd

9.5.1 Betalningssäkring ska kunna användas vid återkrav enligt den nya lagen

Förslag: Skatteverket ska få ta en betalningsskyldigs egendom i anspråk för att säkerställa betalning av återkrav av stöd vid korttidsarbete. I fråga om betalningssäkring avseende ett sådant återkrav gäller bestämmelserna i skatteförfarandelagen om beslut om betalningssäkring, tidsfrist när betalningsskyldigheten inte är fastställd, beslut om att ta egendom i förvar, ställande av säkerhet, när ställd säkerhet får tas i anspråk, behörig förvaltningsrätt och ersättning för skada. Vidare tillämpas skatteförfarandelagens regler om verkställighet av beslut om betalningssäkring.

Skälen för kommitténs förslag

Skatteverkets möjlighet att ta en betalningsskyldigs egendom i anspråk

Betalningssäkring är en tvångsåtgärd som regleras i 46 kap. skatteförfarandelagen och kan användas för att säkra betalning från betalningsskyldiga som kan, men inte vill, betala skatter och avgifter. Skatteverket ansöker hos en förvaltningsdomstol om betalningssäkring för att säkerställa betalning av skatt, avgift, särskild avgift eller ränta (46 kap. 2 och 5 §§ skatteförfarandelagen). Betalningssäkring får beslutas om (1) det finns en påtaglig risk för att den som är betalningsskyldig drar sig undan skyldigheten, och (2) betalningsskyldigheten avser ett betydande belopp (46 kap. 6 § skatteförfarandelagen). För att betalningssäkring ska kunna beslutas krävs att det finns en fordran och att den tidsperiod som betalningsskyldigheten avser har gått ut. Fordran behöver dock inte vara fastställd. Om betalnings-

skyldigheten inte är fastställd får betalningssäkring bara beslutas om det är sannolikt att skyldigheten kommer att fastställas. För att komma fram till om så är fallet måste en prövning i två led göras. Först ska det avgöras om det finns sannolika skäl för att det allmänna har en fordran. Därefter ska det bedömas till vilket belopp fordringen, med hänsyn till föreliggande omständigheter, sannolikt kommer att bli fastställd (46 kap. 7–8 §§ skatteförfarandelagen, prop. 1978/79:28 s. 146, prop. 1989/90:3 s. 18–20 och prop. 2010/11:165 s. 908).

Ett beslut om betalningssäkring ska upphävas helt eller delvis om det inte längre finns förutsättningar för beslutet eller beslutet av någon annan anledning inte bör kvarstå (46 kap. 9 § skatteförfarandelagen). Den betalningsskyldige ska omedelbart underrättas om ett beslut om betalningssäkring. Underrättelse får dock ske i samband med att beslutet verkställs om det finns risk för att den betalningsskyldige undanskaffar egendom som kan betalningssäkras (46 kap. 13 § skatteförfarandelagen).

I 69 kap. 13–18 §§ skatteförfarandelagen finns bestämmelser om verkställighet av beslut om betalningssäkring. Bland annat framgår att Kronofogdemyndigheten verkställer beslut om betalningssäkring på begäran av Skatteverket (69 kap. 13 § skatteförfarandelagen). Om ett beslut om betalningssäkring upphävs, ska den egendom som beslutet avser omedelbart lämnas tillbaka. Förvaltningsrätten eller kammarrätten får dock besluta att egendomen ska omfattas av betalningssäkring till dess att beslutet om upphävande har fått laga kraft (69 kap. 14 § skatteförfarandelagen).

Enligt 24 § lagen om omställningsstöd får Skatteverket ta betalningsskyldigs egendom i anspråk för att säkerställa betalning av återkrav av omställningsstöd. I fråga om betalningssäkring avseende ett sådant återkrav gäller bestämmelserna i 46 kap. 5–7 och 9–22 §§ och 69 kap. 13–18 §§ skatteförfarandelagen.

Möjlighet till betalningssäkring bör finnas i den nya lagen

Betalningssäkring är en ingripande åtgärd, men den möjliggör för Skatteverket att säkerställa betalning av betydande belopp när det föreligger en påtaglig risk för betalningsundandragande. Kommittén anser att det, på samma sätt som inom skatteförfarandet och för omställningsstödet, bör finnas en möjlighet för Skatteverket att ansöka

om betalningssäkring avseende en fordran på återbetalning av stöd vid korttidsarbete som är fastställd. Detta gäller också för en fordran som inte är fastställd, men som sannolikt kommer att fastställas. Kommittén föreslår därför att Skatteverket får ta en betalningsskyldigs egendom i anspråk för att säkerställa betalning av återkrav av stöd enligt lagen. Begreppet betalningsskyldig används i stället för arbetsgivare för att tydliggöra att betalningssäkring även kan avse återkrav av stöd vid korttidsarbete från ett företags företrädare (se avsnitt 9.5.2 om företrädaransvar). I fråga om betalningssäkring bör bestämmelserna i 46 kap. 5–7 och 9–22 §§ och 69 kap. 13–18 §§ skatteförfarandelagen tillämpas. I dessa bestämmelser regleras bl.a. beslut om betalningssäkring, tidsfrist när betalningsskyldigheten inte är fastställd, beslut om att ta egendom i förvar, ställande av säkerhet, när ställd säkerhet får tas i anspråk, behörig förvaltningsrätt, ersättning för skada och verkställighet av beslut om betalningssäkring. Skatteförfarandelagens regler tillförsäkras den betalningsskyldige de rättssäkerhetsgarantier som är nödvändiga vid betalningssäkring. Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende betalningssäkring kräver därtill inte prövningstillstånd i kammarrätten.

9.5.2 En företrädare ska kunna bli skyldig att betala ett återkrav enligt den nya lagen

Förslag: Om en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga uppgifter som har lett till att stöd vid korttidsarbete har tillgodoförts med ett för stort belopp, är företrädaren tillsammans med den juridiska personen skyldig att betala det belopp som den juridiska personen har gjorts ansvarig för. Bestämmelserna i skatteförfarandelagen avseende möjlighet till befrielse från betalningsskyldigheten, förfarandet, regressrätt, indrivning och preskription gäller vid tillämpningen.

Skälen för kommitténs förslag

Skatteverkets möjlighet att ansöka om företrädaransvar

Av 59 kap. skatteförfarandelagen framgår att företrädare för juridiska personer under vissa förutsättningar kan bli betalningsskyldiga för den juridiska personens obetalda skatter och avgifter, s.k. företrädaransvar. Det gäller i huvudsak i de fall då en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet inte fullgjort sina betalningsskyldigheter avseende skatter eller avgifter, eller lämnat oriktiga uppgifter som medfört att den juridiska personen tillgodoräknats överskjutande ingående mervärdesskatt eller överskjutande punktskatt med ett för stort belopp (59 kap. 12–13 §§ skatteförfarandelagen). Betalningsskyldighet enligt reglerna om företrädaransvar kan utkrävas av varje företrädare för en juridisk person, således även av den som inte är legal ställföreträdare (prop. 2002/03:128 s. 24). Om det finns särskilda skäl, får företrädaren helt eller delvis befrias från betalningsskyldigheten (59 kap. 15 § skatteförfarandelagen). Förvaltningsrätten beslutar om företrädaransvar på ansökan av Skatteverket (59 kap. 16 § skatteförfarandelagen).

Skatteverket får inte ansöka om företrädaransvar om statens fordran mot den juridiska personen har preskriberats eller om det finns en överenskommelse om betalningsskyldighet (59 kap. 17 § skatteförfarandelagen). En företrädare som har betalat skatt eller avgift på grund av företrädaransvar har rätt att kräva den juridiska personen på beloppet (59 kap. 21 § skatteförfarandelagen).

Enligt 25 § lagen om omställningsstöd kan företrädaransvar aktualiseras vid återkrav av omställningsstöd. Om en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga uppgifter som har lett till att omställningsstöd har tillgodoförts med ett för stort belopp, är företrädaren tillsammans med den juridiska personen skyldig att betala det belopp som den juridiska personen har gjorts ansvarig för. Bestämmelserna i 59 kap. 15 och 16 §§, 17 § första stycket, 18 §, 19 § första och andra styckena, 20, 21, 26 och 27 §§ skatteförfarandelagen gäller vid tillämpningen.

Företrädaransvar bör finnas i den nya lagen

Stöd vid korttidsarbete kan lämnas med stora belopp och det finns stora risker, framför allt när ansökningsvolymerna ökar, att arbetsgivare som inte har rätt till stödet beviljas stöd. Det bör då vara möjligt, på samma sätt som för obetalda skatter och avgifter samt för omställningsstödet, att även låta företrädarkretsen för en juridisk person bära ansvaret för att stödet felaktigt betalats ut. Företrädaransvar ger ett kraftfullt incitament till ett företags företrädare att låta bli att lämna felaktiga uppgifter vid en ansökan om stöd enligt den nya lagen. Kommittén anser därför att det bör införas ett särskilt företrädaransvar för betalningen av återkrav av stöd vid korttidsarbete. Om en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga uppgifter som har lett till att stöd vid korttidsarbete har tillgodoförts med ett för stort belopp, bör företrädarkretsen, tillsammans med den juridiska personen, vara skyldig att betala det belopp som den juridiska personen har gjorts ansvarig för. I förarbetena till omställningsstödet utvecklas vilka som kan omfattas av företrädaransvar. Betalningsskyldighet enligt reglerna om företrädaransvar kan utkrävas av varje företrädare för en juridisk person, således även av den som inte är legal ställföreträdare. Om den oriktiga uppgiften har lämnats av någon annan än den legala företrädarkretsen personligen, t.ex. av en annan företrädare, anställd eller en s.k. mål-vakt, kan företrädarkretsen ändå bli betalningsskyldig på samma sätt som enligt 59 kap. 14 § skatteförfarandelagen. I fråga om aktiebolag omfattar företrädarkretsen främst den verkställande direktören och enskilda styrelseledamöter, även om det i förekommande fall kan bli aktuellt att i företrädarkretsen även inkludera en aktieägare som inte ingått i styrelsen men som fattar beslut om ansökan om stöd i samråd med företagets verkställande direktör (jfr NJA 1979 s. 555). Högsta förvaltningsdomstolen fastslår vidare i HFD 2019 ref. 38, avseende bedömningen av 59 kap. 14 § skatteförfarandelagen, att den omständigheten att en företrädare för en juridisk person inte personligen lämnat den oriktiga uppgiften inte utesluter att företrädarkretsen ändå kan påföras ett betalningsansvar. Det kan dock förekomma omständigheter i det enskilda fallet som innebär att företrädarkretsen inte kan anses ha lämnat den oriktiga uppgiften uppsåtligen eller av grov oaktsamhet när det är någon annan som lämnat den oriktiga uppgiften. Det skulle t.ex. kunna vara en situation där före-

trädaren har lämnat klara instruktioner. Om dessa instruktioner inte följs kan det vara så att den oriktiga uppgiften inte kan anses ha lämnats uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. Av betydelse är också hur företrädaren har utövat sitt kontrollansvar. Har det funnits indikationer på att administrationen inte skötts på ett betryggande sätt har företrädaren alltid en skyldighet att agera (prop. 2019/20:181 s. 121–123).

Oriktig uppgift kan avse uppgifter som har lämnats i en ansökan om godkännande för stöd, t.ex. felaktiga uppgifter om arbetsgivarens ekonomiska förhållanden. Det kan också vara uppgifter som lämnas i en ansökan om stöd eller en anmälan om avstämning, t.ex. högre grad av arbetstidsminskning än vad som faktiskt har förekommit. Det ska framhållas att det är Skatteverket, på samma sätt som vid bedömningen av det skatterättsliga företrädaransvaret, som ska visa att oriktig uppgift har lämnats. Betalningsskyldighet enligt reglerna om företrädaransvar kan utkrävas av varje företrädare för en juridisk person, således även av den som inte är legal ställföreträdare.

För att företrädaransvar ska kunna göras gällande krävs att Skatteverket kan styrka att företrädaren agerat uppsåtligt eller grovt oaktsamt avseende vissa angivna handlingar. Vad som avses med uppsåt och grov oaktsamhet tydliggörs bl.a. i förarbetena till lagen om omställningsstöd. Med uppsåt avses ett agerande som företas med vett och vilja. Det kan vara både en handling och en underlåten handling, dvs. att medvetet inte göra något. Det som karakteriserar uppsåtet är att handlingen eller underlåtenheten är medveten och kontrollerad. Den som agerar uppsåtligt är fullständigt medveten om vad handlingen eller underlåtenheten innebär. För att företrädaransvar ska kunna dömas ut på grund av att företrädaren har förfarit uppsåtligt krävs alltså att Skatteverket kan påvisa uppsåtet. En situation för uppsåtsfallen är att företrädaren i samband med ansökan underlåtit att uppge att vissa förhållanden varit för handen trots att han eller hon varit medveten om att förhållandena påverkat rätten till stöd (prop. 2019/20:181 s. 69).

Grov oaktsamhet kan föreligga om företrädaren har slarvat i högre grad såväl vid lämnande av oriktiga eller ofullständiga uppgifter. Även om företrädaren har visat uppenbar likgiltighet för att sätta sig in i de regler som ska tillämpas kan han eller hon anses ha varit grovt oaktsam. Det kan gälla avsevärt felaktiga uppgifter eller uppenbart felaktiga uppgifter om sådana förhållanden i företaget som medför eller kan medföra att stöd felaktigt tillgodoförs. I första hand bör

företrädaransvar aktualiseras avseende sådana beteenden som är ett utslag av medveten oaktsamhet. Det är dock inte uteslutet att beteckna även en omedveten oaktsamhet som grov. När företrädaren insett risken för att exempelvis en uppgift varit felaktig men trots detta lämnat uppgiften, kan det finnas anledning att betrakta förfarandet som grovt oaktsamt (prop. 2019/20:181 s. 69).

Ansvarsbeloppet är inte beroende av vad som faktiskt har betalats ut till den juridiska personen utan motsvarar det belopp som bolaget har bedömts återbetalningsskyldigt för. Det innebär att ett beviljat stöd som har krediterats skattekontot och helt eller till viss del har kvittats, avräknats eller utmätts för andra fordringar inte ska påverka vilket belopp företrädaren kan hållas solidariskt ansvarig för. En företrädare är dock bara betalningsansvarig i samma omfattning som den juridiska personen. Om huvudfordran sätts ned eller faller bort minskar företrädarens ansvar därför i motsvarande mån (jfr prop. 2002/03:128 s. 37).

Företrädaransvaret enligt den nya lagen ska hanteras på samma sätt som företrädaransvaret för skatter och avgifter. Skatteverket ska därför kunna ansöka om företrädaransvar hos förvaltningsrätten. Bestämmelserna i 59 kap. 15 och 16 §§, 17 § första stycket, 18 §, 19 § första och andra styckena, 20, 21, 26 och 27 §§ skatteförvaldelagen gäller vid tillämpningen. Dessa bestämmelser avser möjlighet till befrielse från betalningsskyldigheten, förfarandet, regressrätt, indrivning och preskription. Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende företrädaransvar kräver inte prövningstillstånd i kammarrätten.

9.6 En tydlig straffrättslig reglering

Förslag: Den nya lagen ska innehålla straffbestämmelser.

Straffansvaret ska gälla för den som lämnar oriktiga uppgifter i ett ärende enligt den nya lagen eller inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla enligt lagen, och på så sätt orsakar fara för

1. att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt eller tillgodoförs med ett för högt belopp, eller
2. att stöd vid korttidsarbete, som arbetsgivaren helt eller delvis saknar rätt till, inte återkrävs.

Brottet delas in i tre grader, som benämns brott mot lagen om stöd vid korttidsarbete samt ringa respektive grovt brott mot lagen om stöd vid korttidsarbete. Straffet för brott av normalgraden ska vara fängelse i högst två år. Straffet för ringa brott ska vara böter eller fängelse i högst sex månader. Straffet för grovt brott ska vara fängelse i lägst sex månader och högst sex år. Vid bedömningen av om brottet är grovt ska det särskilt beaktas

1. om brottet rört betydande belopp,
2. om den som begått brottet använt falska handlingar eller vilseledande bokföring, eller
3. om gärningen ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning.

Det ska även finnas ett oaktsamhetsbrott. Den som av grov oaktsamhet begår en sådan gärning som avses ovan döms för vårdslöst brott mot lagen om stöd vid korttidsarbete till böter eller fängelse i högst ett år. Om gärningen med hänsyn till beloppet och övriga omständigheter är mindre allvarlig, döms det inte till ansvar för detta brott.

Den som innan stöd vid korttidsarbete tillgodoförts frivilligt vidtar en åtgärd som leder till att det kan fattas ett korrekt beslut om stödet döms inte till ansvar för brott mot lagen.

Bedömning: Uppgifter vid ansökan om stöd, anmälan om avstämning och ansökan om ersättning för kompetensinsatser bör alljämt lämnas på heder och samvete.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Straffbestämmelser hänförliga till stöd vid korttidsarbete

Lagen om stöd vid korttidsarbete innehåller inga särskilda straffbestämmelser. Fusk med stödet kan dock vara kriminaliserat om det är att bedöma som bedrägeri. I enlighet med 9 kap. 1 § brottsbalken kan den som medelst vilseledande förmår någon till handling eller underlåtenhet, som innebär vinning för gärningsmannen och skada för den vilseledde eller någon i vars ställe denne är, dömas för be-

drägeri till fängelse i högst två år. För bedrägeri kan också dömas den som genom att lämna oriktig eller ofullständig uppgift, genom att ändra i program eller upptagning eller på annat sätt olovligen påverkar resultatet av en automatisk informationsbehandling eller någon annan liknande automatisk process, så att det innebär vinning för gärningsmannen och skada för någon annan. Är brottet med hänsyn till skadans omfattning och övriga omständigheter vid brottet att anse som ringa, kan böter eller fängelse i högst sex månader utgå (9 kap. 2 § brottsbalken). Är brottet att anse som grovt kan fängelse i lägst sex månader och högst sex år utdömas (9 kap. 3 § första stycket brottsbalken). Vid bedömningen av om brottet är grovt ska det särskilt beaktas om gärningsmannen har missbrukat allmänt förtroende eller använt urkund eller annat vars brukande är straffbart enligt 14 eller 15 kap. eller vilseledande bokföring eller om gärningen annars varit av särskilt farlig art, avsett betydande värde eller inneburit synnerligen kännbar skada (9 kap. 3 § andra stycket brottsbalken).

Försök till bedrägeri eller grovt bedrägeri kan föreligga om någon påbörjat utförandet av brott utan att detta kommit till fullbordan, om fara förelegat att handlingen skulle leda till brottets fullbordan eller sådan fara endast på grund av tillfälliga omständigheter varit utesluten. Straffet för försök till bedrägeri eller grovt bedrägeri motsvarar vad som hade gällt om brottet fullbordats. Fängelsestraff kan däremot inte utgå eftersom det krävs att det lägsta straffet för det fullbordade brottet är två år eller mer (9 kap. 11 § brottsbalken och 23 kap. 1 § brottsbalken).

Av 8 b § förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete framgår att Tillväxtverket ska göra en anmälan till åklagare så snart det finns anledning att anta att någon har gjort sig skyldig till brott enligt 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken, om gärningen har samband med lagen om stöd vid korttidsarbete eller lagen (2021:937) om ny anmälan om avstämning av stöd vid korttidsarbete. En skyldighet för Skatteverket att anmäla sådana brott om gärningen har samband med lagen om stöd vid korttidsarbete finns i 18 kap. 8 § skatteförfarandeförordningen (2011:1261).

I 3 och 4 §§ förordningen om stöd vid korttidsarbete anges vilka uppgifter en ansökan om preliminärt stöd och en anmälan om avstämning ska innehålla. Det anges vidare att uppgifterna ska lämnas på heder och samvete. En motsvarande bestämmelse finns, vad gäller vilka uppgifter en ansökan om preliminär ersättning för kostnader

för enskilda kompetensinsatser ska innehålla, i 5 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete. Den som skriftligen på heder och samvete lämnar osanna uppgifter eller undanhåller sanningen, och åtgärden innebär fara i bevishänseende, kan dömas för osann försäkran enligt 15 kap. 10 § första stycket brottsbalken. Straffpåföljden för osann försäkran är böter eller fängelse i högst sex månader (15 kap. 10 § första stycket). Är brottet grovt, kan fängelse i högst två år utdömas (15 kap. 10 § andra stycket). Den som av grov oaktsamhet begår en sådan gärning som avses i första stycket döms för vårdslös försäkran till böter eller fängelse i högst sex månader (15 kap. 10 § tredje stycket).

Det finns behov av att kunna sanktionera missbruk av systemet för korttidsarbete

Kommittén har i avsnitt 4.6 lyft fram erfarenheterna från pandemin vad gäller straff och missbruk av systemet förkorttidsarbete. Erfarenheterna visar att det har varit mycket svårt för Tillväxtverket att påvisa att brott har begåtts och att det har varit mycket svårt att tillämpa bestämmelserna om bedrägeri. För att legitimiteten i stödet ska upprätthållas är det viktigt att stöd inte lämnas till arbetsgivare som medvetet missbrukar systemet. Kommittén har därför bedömt att det finns behov av att i den nya lagen införa bestämmelser som kan sanktionera missbruk på ett effektivt sätt.

Kommittén har övervägt om sanktionsavgifter bör införas i den nya lagen. I juni 2021 tillsatte regeringen en utredning för att utreda möjligheterna att stärka arbetet med att bekämpa bidragsbrott som riktar sig mot Försäkringskassan och andra utbetalande myndigheter. I delbetänkandet *Stärkt arbete med att bekämpa bidragsbrott – Administrativt sanktionssystem och effektivare hantering av misstänkta brott* (SOU 2022:37) föreslås att ett system med administrativa sanktionsavgifter ska regleras i en ny lag. Syftet med det administrativa sanktionssystemet är att en reaktion från samhället ska komma snabbare. En administrativ sanktionsavgift föreslås kunna tas ut för mindre allvarliga brott, i stället för att det görs en anmälan om bidragsbrott till brottsutredande myndighet. Även situationer där den enskilde inte har handlat med uppsåt eller av grov oaktsamhet föreslås kunna leda till att en sanktionsavgift tas ut. Det är alltså fråga om ett strikt ansvar. Sanktionsavgiften föreslås motsvara 25 procent av det belopp

som har eller skulle ha betalats ut eller tillgodoräknats felaktigt. Den konstruktion som föreslås liknar den som gäller för skattetillägg vid oriktig uppgift enligt 49 kap. 4–5 §§ skatteförfarandelagen. Kommittén kan konstatera att fördelen med att införa sanktionsavgifter i den nya lagen är att Skatteverket skulle få en möjlighet att effektivt sanktionera fall då den nya lagen inte följs. En sanktionsmöjlighet medför också att mindre resurser behöver användas för att utreda om förutsättningarna för brott är uppfyllda. Kommittén kan dock konstatera att stöd vid korttidsarbete är en ny stödform. Tillväxtverket har lyft fram att många arbetsgivare haft svårigheter med att beräkna ordinarie lön, ordinarie arbetstid och den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen. Att systemet innefattar beräkningar, som kan bli komplicerade om arbetstagare har oregelbunden lön och inkomst, ökar risken för att arbetsgivare lämnar oriktiga uppgifter, trots en önskan att följa regelverket. Att i ett sådant läge påföra arbetsgivaren en sanktionsavgift framstår inte som ändamålsenligt.

Kommittén har i stället övervägt om det i den nya lagen bör införas ett liknande brott som i lagen om omställningsstöd. När omställningsstödet infördes lanserades ett nytt brott som, i likhet med bidragsbrott, är utformat som ett farebrott och hanteras av Ekobrottsmyndigheten. Till omställningsstödsbrott döms den som lämnar oriktiga uppgifter i ett ärende enligt lagen eller inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla och på så sätt orsakar fara för att omställningsstöd tillgodoförs felaktigt eller tillgodoförs med ett för högt belopp eller att ett stöd som företaget helt eller delvis saknar rätt till inte återkrävs. Straffet är fängelse i högst två år (35 §). Om brottet som avses är grovt kan gärningsmannen dömas till fängelse, som lägst till sex månader och som högst till sex år, för grovt omställningsstödsbrott. Vid bedömningen av om brottet är grovt ska det särskilt beaktas (1) om brottet rört betydande belopp, (2) om den som begått brottet använt falska handlingar eller vilseledande bokföring, eller (3) om gärningen ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning (36 §). Vid grov oaktsamhet döms för vårdslöst omställningsstödsbrott till böter eller fängelse i högst ett år. Om gärningen med hänsyn till beloppet och övriga omständigheter är mindre allvarig döms det inte till ansvar (37 §). Inte heller den som, innan ett omställningsstöd har tillgodoförts, frivilligt vidtar en åtgärd som leder till att det kan fattas ett korrekt beslut om stödet, döms till ansvar (38 §). Regeringen förde,

vid införandet av straffbestämmelserna, fram följande (prop. 2019/20:181 s. 79).

I likhet med vad som gäller beträffande bidragsbrott kommer förhållandena vid utbetalningar av omställningsstöd i flera avseenden skilja sig från andra situationer där straffansvar för uppsåtligt brott i form av bedrägeri kan förekomma. Inom omställningsstödet kommer ett stort antal ärenden att behöva hanteras under mycket kort tid. För att stödet ska kunna fylla avsedd funktion under pågående kris är det vidare nödvändigt att handläggningen av ärendena är mycket effektiv och smidig. Masshanteringen och kravet på effektivitet och smidighet medför att det kommer att vara omöjligt att göra mer ingående individuella bedömningar och kontroller i varje enskilt ärende. I handläggningen kommer Skatteverket i stor utsträckning att vara hänvisat till uppgifter som lämnas av de sökande företagen.

Regeringen framhöll vidare att stödets funktionssätt innebär att den som orättfärdigt tillskansar sig stödet normalt inte gör något annat än att lämna en felaktig uppgift. Beroende på kontrollsystemen är det mer eller mindre slumpmässigt om ett upptäckt brott stannar på försöksstadiet eller kommer att lagföras som ett fullbordat bedrägeribrott. Det är tveksamt om det är någon skillnad i klandervärdighet mellan dessa fall. Detta talar för en brottskonstruktion som inte gör någon skillnad på dessa två situationer (prop. 2019/20:181 s. 79).

I likhet med omställningsstödet finns det för stöd vid korttidsarbete behov av att möjliggöra lagföring för den fara som uppstår för att stöd vid korttidsarbete ska lämnas med för högt belopp om arbetsgivaren lämnar oriktiga uppgifter eller underlåter att anmäla ändrade förhållanden. En straffrättslig reglering liknande den i lagen om omställningsstöd bör därför föras in i den nya lagen. Kommittén anser vidare att Ekobrottsmyndigheten, som har störst kunskap och erfarenhet av brott som begås av företag och utreder andra brott mot välfärden, bör vara ansvarig för att utreda sådana brott.

Straffansvar vid både uppsåtliga brott och oaktsambetsbrott

I likhet med omställningsstödet bör straffansvar gälla vid såväl uppsåtliga brott som oaktsambetsbrott. Även kvalificerat oaktsamma beteenden, i samband med utbetalningar av stöd, är så klandervärda att de bör kunna mötas med straff. Eftersom stöd vid korttidsarbete kan uppgå till höga belopp kan redan en mer begränsad förekomst

av grovt oaktsamma beteenden, om de inte leder till lagföring, skapa negativa effekter genom att det påverkar förtroendet för stödet och stödets legitimitet (jfr prop. 2019/20:181 s. 80). Kommittén anser att bestämmelser som liknar straffbestämmelserna i lagen om omställningsstöd bör föras in i den nya lagen. De fall som är avsedda att träffas av den föreslagna straffrättsliga regleringen är sådana fall där exempelvis en företrädare för ett företag som ansöker om stöd vid korttidsarbete medvetet lämnar en oriktig uppgift som leder till fara för en felaktig utbetalning till företaget. Bestämmelsen ska även omfatta fall då en arbetsgivare åsidosätter en anmälningsskyldighet. Som anges i avsnitt 9.1 föreslås skyldigheten att lämna in en ändringsanmälan gälla omgående, dvs. så snart som möjligt. Om en straffbar överträdelse har ägt rum i ett företags verksamhet innebär det individuella straffansvaret att det, när det gäller t.ex. en straffbar underlåtenhet, måste fastställas vem som har haft ansvaret för att uppfylla företagets skyldighet. Hur denna prövning ska göra brukar inte vara föreskrivet i författning, utan följer av principer som har utvecklats i praxis. Utifrån ett straffrättsligt perspektiv behöver denna fråga således inte regleras i författning (jfr prop. 2019/20:181 s. 80–81). Kommittén anser att straffskalan för brott mot den nya lagen bör vara densamma som för omställningsstödsbrott, dvs. fängelse i högst två år.

Ringa brott mot den nya lagen

För uppsåtligt bidragsbrott som är ringa är straffskalan böter eller fängelse i högst sex månader. Vad som är ett ringa brott enligt bidragsbrottslagen måste avgöras med hänsyn till samtliga omständigheter vid brottet. Beloppet bör dock i de flesta fall kunna vara av särskild betydelse. I straffskalan för motsvarande bestämmelse i brottsbalken – bedrägligt beteende – finns också böter och fängelse upp till sex månader. Det finns emellertid inget ringa brott för omställningsstöd. Regeringen bedömde, med hänsyn till de stora belopp som omställningsstödet i de allra flesta fall kommer att uppgå till, att en bestämmelse om ringa brott i praktiken skulle sakna betydelse. Inte heller sådana uppsåtliga omställningsstödsbrott som rör belopp i närheten av det lägsta belopp som kan betalas ut, 5 000 kronor, ansågs motivera införandet av ett ringa brott.

Stödet vid korttidsarbete kan, i likhet till omställningsstödet, uppgå till stora belopp. Till skillnad från omställningsstödet hänför sig dock stöd vid korttidsarbete till enskilda arbetstagare. En oriktig uppgift hänförlig till en enskild arbetstagare kan således utgöra en mindre del av det totala stödets belopp. Kommittén anser därför att den nya lagen bör innehålla ringa brott mot den nya lagen. I likhet med vad som gäller för ringa bidragsbrott bör straffskalan vara böter eller fängelse i högst sex månader. Vad som är ringa brott får avgöras med hänsyn till samtliga omständigheter vid brottet, där beloppet är av stor betydelse.

Grovt brott mot den nya lagen

Även en bestämmelse som gäller för särskilt allvarliga fall av brott bör tas in i den nya lagen. Straffskalan för grovt brott mot den nya lagen bör vara densamma som för grovt omställningsstödsbrott och grovt bedrägeri, dvs. straffminimum bör vara fängelse i sex månader och straffmaximum bör vara fängelse i sex år. I likhet med bestämmelsen om grovt omställningsstödsbrott bör också anges sådana omständigheter som särskilt ska beaktas vid bedömningen av om ett brott är grovt. Det innebär att det särskilt ska beaktas om brottet rört betydande belopp och om den som begått brottet använt falska handlingar eller vilseledande bokföring. En annan omständighet som särskilt ska beaktas är om gärningen ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning.

Vårdslösa brott bör också omfattas

Kommittén anser vidare att en särskild bestämmelse för fall av grovt oaktsamma brott mot den nya lagen bör införas. Situationen som bestämmelsen tar sikte på stämmer överens med vad som gäller för vårdslöst omställningsstödsbrott och vårdslöst bidragsbrott. Bestämmelsen bör innefatta brott som består i underlåtenhet att anmäla ändrade förhållanden som kan påverka rätten till stöd vid korttidsarbete. De objektiva brottsförutsättningarna kan därför vara desamma som för huvudbrottet. I såväl fall av aktivt uppgiftslämnande som underlåtenhet att anmäla ändrade förhållanden bör i första hand endast medveten oaktsamhet kunna medföra straffansvar för grov oakts-

samhet. Det bör alltså normalt krävas att den som lämnar oriktiga uppgifter eller inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla enligt den nya lagen har misstänkt att den lämnade uppgiften varit felaktig eller att det förelåg en anmälningsskyldighet. Ett exempel då det är tänkbart att en omedveten oaktsamhet skulle kunna betecknas som grov är när en person inte har bemödat sig om att kontrollera riktigheten av mer betydelsefulla uppgifter som lämnats, även om det funnits starka skäl att göra det (jfr prop. 2019/20:181 s. 83).

Ett grovt oaktsamt brott kan i princip inte anses vara lika straffvärt som ett uppsåtligt brott. Det finns därför anledning att särskilja de två brottstyperna och ha en lägre straffskala för det grovt oaktsamma brottet. Straffskalan kan här begränsas till böter eller fängelse i högst ett år. Det kan förväntas att påföljden oftast kommer att bli böter. Det är emellertid inte uteslutet att det kan uppstå situationer där påföljden ändå ligger på fängelsenivå. För att lagstiftningen inte ska omfatta beloppsmässigt bagatellartade fall av grov oaktsamhet bör fall som är mindre allvarliga vara straffria. Motsvarande gäller enligt 4 § bidragsbrottslagen och 37 § lagen om omställningsstöd (prop. 2019/20:181 s. 84).

Frivillig rättelse

I 38 § lagen om omställningsstöd finns det en bestämmelse om frivillig rättelse som innebär att den som, innan ett omställningsstöd tillgodoförts, frivilligt vidtar en åtgärd som leder till att det kan fattas ett korrekt beslut om stödet, inte döms till omställningsstödsbrott. Bestämmelsen har utformats utifrån en liknande bestämmelse som finns i bidragsbrottslagen. För skattebrott finns också en bestämmelse om frivillig rättelse i 12 § skattebrottslagen (1971:69).

Med hänsyn till de mycket stora belopp som stödet vid korttidsarbete kan uppgå till finns det anledning att möjliggöra frivilliga rättelser även avseende brott mot den nya lagen. Den som innan ett stöd vid korttidsarbete tillgodoförts frivilligt vidtar en åtgärd som leder till att det kan fattas ett korrekt beslut bör således inte dömas till ansvar för något av brotten.

Vissa uppgifter bör alljämt lämnas på heder och samvete

I 3 och 4 §§ förordningen om stöd vid korttidsarbete anges vilka uppgifter som ska lämnas i en ansökan om preliminärt stöd respektive en anmälan om avstämning av preliminärt stöd. Motsvarande bestämmelse vad gäller vilka uppgifter en ansökan om preliminär ersättning för kostnader för enskilda kompetensinsatser ska innehålla återfinns i 5 § förordningen om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete. I bestämmelserna har införts ett krav på att uppgifterna ska lämnas på heder och samvete, vilket möjliggör ett straffansvar för osann försäkran (vid uppsåt) eller vårdslös försäkran (vid grov vårdslöshet) enligt 15 kap. 10 § brottsbalken för den som är skyldig att lämna uppgifterna.

Den som skriftligen på heder och samvete lämnar osanna uppgifter eller undanhåller sanningen, och åtgärden innebär fara i bevishänseende, kan dömas för osann försäkran enligt 15 kap. 10 § första stycket brottsbalken. Straffpåföljden för osann försäkran är böter eller fängelse i höst sex månader (15 kap. 10 § första stycket). Är brottet grovt, kan fängelse i högst två år utdömas (15 kap. 10 § andra stycket). Den som av grov oaktsamhet begår en sådan gärning som avses i första stycket döms för vårdslös försäkran till böter eller fängelse i högst sex månader (15 kap. 10 § tredje stycket).

Kommittén föreslår i avsnitten 7.8 och 8.5 att regeringen eller den myndighet som regeringen föreskriver även framgent ska ha en möjlighet att meddela närmare föreskrifter om vad en ansökan om stöd, en anmälan om avstämning och en ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska innehålla. Uppgifterna bör fortsatt lämnas på heder och samvete, vilket möjliggör ett straffansvar enligt brottsbalken.

Företagsbot

På yrkande av allmän åklagare ska ett företag åläggas företagsbot för brott, om det för brottet är föreskrivet strängare straff än penningböter och brottet har begåtts i utövningen av näringsverksamhet, sådan offentlig verksamhet som kan jämföras med näringsverksamhet eller annan verksamhet som ett företag bedriver, om brottet varit ägnat att leda till en ekonomisk fördel för företaget. För att företaget ska åläggas företagsbot krävs också att företaget inte har gjort vad som skäligen kunnat krävas för att förebygga brottet, eller att brottet

har begåtts av en person med ledande ställning i företaget eller en person som annars haft ett särskilt ansvar för tillsyn eller kontroll i verksamheten (36 kap. 7 § brottsbalken). En företagsbot kan fastställas till max 500 miljoner kronor (36 kap. 8 och 9 §§ brottsbalken). En företagsbot är ingen påföljd i egentlig mening utan en annan särskild rättsverkan av brott vid brott i näringsverksamhet. Med hänsyn till straffskalan kan det förekomma situationer där en person i företaget döms för brott mot den nya lagen samtidigt som företaget åläggs företagsbot (jfr prop. 2019/20:181 s. 85–87).

Konkurrens

I fråga om konkurrens mellan brott mot den nya lagen och bedrägeribestämmelsen görs motsvarande bedömning som gjordes när bidragsbrottet och omställningsstödsbrottet infördes. I konkurrenshänseende ska således de föreslagna bestämmelserna genom de speciella brottsförutsättningar som ställs upp ha företräde framför bedrägeribestämmelsen (grundsatsen om *lex specialis*). Detta gäller även om gärningen kan tänkas innefatta ett aktivt vilseledande. Om rekvisiten för brott enligt den nya lagen är uppfyllda, ska alltså bedrägeribestämmelsen inte tillämpas. I förhållande till andra brottsbalksbrott gäller samma principer som vid bedrägeri. För det fall ett brott mot den nya lagen begåtts genom användande av en falsk handling och trots detta inte är att rubricera som grovt brott mot lagen, döms i konkurrens för både brott mot den nya lagen och exempelvis urkundsförfalskning enligt 14 kap. 1 § brottsbalken. Om en gärning också innefattar osann eller vårdslös försäkran enligt 15 kap. 10 § brottsbalken bör dömas endast för brott mot den nya lagen. Om en gärning innefattar såväl vårdslöst brott mot den nya lagen som vårdslös försäkran enligt 15 kap. 10 § brottsbalken bör dömas endast för vårdslöst brott mot den nya lagen. Ett brott mot den nya lagen konsumerar ett efterföljande olovligt förfogande enligt 10 kap. 4 § brottsbalken (jfr prop. 2019/20:181 s. 86).

10 Ett system som kan förstärkas vid en synnerligen djup lågkonjunktur

10.1 Vid en synnerligen djup lågkonjunktur ska förutbestämda förstärkningar av systemet kunna göras

Förslag: Regeringen får meddela föreskrifter om vissa förstärkningar av den nya lagen om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller det är sannolik att en sådan är nära förestående, och föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

Bedömning: När Barometerindikatorn är lägre än 80 bör Konjunkturinstitutet göra en bedömning av om förutsättningarna för förstärkningar av stödet vid korttidsarbete är uppfyllda. Regeringen får meddela föreskrifter om Konjunkturinstitutets bedömning.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Nuvarande reglering

Enligt nuvarande reglering får regeringen meddela föreskrifter om stöd vid korttidsarbete. Sådana föreskrifter får meddelas endast om (1) det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och (2) stödet bedöms inte i beaktansvärd omfattning hindra en samhällsekonomiskt önskvärd struktur-

omvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar (5 § lagen [2013:948] om stöd vid korttidsarbete). Regeringen har att göra en självständig bedömning av om förutsättningarna för stöd är uppfyllda och prövningen ska vila på ett allsidigt underlag. Prognoser om konjunkturläget kan som exempel ligga till grund för prövningen. I förarbetena uttalas att en sådan prognos som en allmän utgångspunkt bör ta sikte på en tidsperiod om ett till två år, eftersom det normalt tar en tid från det att en störning träffar ekonomin till dess att den fått full effekt på produktion och sysselsättning. Konjunkturläget kan mätas på olika sätt och vilket mått som är mest lämpligt beror bl.a. på syftet (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.2).

Konjunkturinstitutet har ett uppdrag att bistå regeringen vid regeringens bedömning av om förutsättningarna enligt 5 § är uppfyllda. När Barometerindikatorn är lägre än 80 ska Konjunkturinstitutet göra en bedömning av om förutsättningarna för stöd vid korttidsarbete är uppfyllda. Barometerindikatorn är en bred indikator som omfattar hela ekonomin utom offentlig sektor. Företag och hushåll tillfrågas om både nuläget och förväntningar om den närmaste framtiden. Företagen tillfrågas även om bl.a. produktionsvolym, orderstock och planerade förändringar i antalet anställda. Barometerindikatorn har relativt stark samvariation med förändringen av BNP. Barometerindikatorn har ett medelvärde på 100 och en standardavvikelse på 10. Värdet under 100 motsvarar en svagare ekonomi än normalt och värdet under 90 en mycket svagare ekonomi än normalt (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.4.2.3).

Regeringen får meddela föreskrifter vid en synnerligen djup lågkonjunktur

Kommittén har tidigare redovisat övervägandena kring varför det bör finnas en möjlighet för regeringen att tillfälligt förstärka stödet vid korttidsarbete (se avsnitt 5.3). Erfarenheterna från pandemin har visat att det kan finnas behov av att under en begränsad tid införa förstärkningar av systemet vid allvarliga kriser. Så gjordes även i motsvarande system i andra länder, både under pandemin och under finanskrisen. Att sådana förstärkningar är förutbestämda innebär att de kan införas relativt snabbt. Det skapar en tydlighet och förutsägbarhet för arbetsgivare och arbetstagare. Det medför också bättre

förutsättningar för arbetsgivare, arbetstagare och arbetstagarorganisationer att förbereda och teckna avtal om korttidsarbete. Att förstärkningarna är förutsägbara underlättar även för Skatteverkets handläggning eftersom systemen i förväg kan anpassas och handläggande personal kan förberedas på vilka förändringar av systemet som kan komma att ske. Kommittén anser, mot bakgrund av de negativa effekter som stödet kan medföra och i syfte att begränsa de samhälls-ekonomiskt oönskade effekterna av stödåtgärden, att utgångspunkten bör vara att förstärkningar av stödet endast bör ske i mycket allvarliga konjunkturella situationer. Kommittén anser att utgångspunkten i det nya regelverket bör vara att förstärkningar av systemet kan göras av regeringen under samma förutsättningar som gäller enligt nuvarande reglering för att regeringen ska meddela föreskrifter om att aktivera stödet. Det innebär att regeringen får meddela föreskrifter om förstärkningar av systemet vid en synnerligen djup lågkonjunktur eller om en sådan bedöms vara nära förestående. Kriteriet synnerligen djup lågkonjunktur är mycket högt ställt, vilket betonar att förstärkningar av systemet endast ska göras i undantagsfall. En ytterligare förutsättning är att regeringen, precis som enligt nuvarande reglering, måste bedöma de negativa effekterna som kan uppstå vid förstärkningar av stödet. Föreskrifterna får således inte bedömas i beaktansvärd omfattning hindra en samhälls-ekonomiskt önskvärd strukturuomvandling eller medföra andra betydande samhälls-ekonomiska nackdelar. Möjligheten att förstärka systemet utifrån förutbestämda förändringar bidrar till att öka konkurrenskraften i det svenska systemet. I många länder, däribland Tyskland, infördes tillfälliga förstärkningar av stödet under både pandemin och finanskrisen för att mildra effekten av krisen.

Regeringen ska göra en självständig bedömning av om förutsättningarna för att införa förstärkningar av systemet är uppfyllda. Regeringen har att noggrant väga riskerna med att införa förstärkningarna i systemet mot de positiva effekter som de kan tillföra för ekonomin. Prövningen ska, precis som enligt nuvarande regelverk, vila på ett allsidigt underlag. Konjunkturinstitutets prognoser om konjunkturläget bör fortsatt användas som stöd i bedömningen om kriterierna är uppfyllda. I kommande avsnitt beskriver kommittén närmare vilka förstärkningar av systemet som regeringen kan göra vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Regeringen föreslås bl.a. kunna förlänga stödperioderna och öka stödets omfattning. Vilka förstärkningar som

är lämpligast att göra beror på den specifika krisens natur och förlopp. Regeringen kan vid ett inledande skede av en ekonomisk kris t.ex. välja att justera stödnivåerna, men avvakta krisens förlopp innan en eventuell förlängning av stödperiodens längd sker. På motsvarande sätt kan regeringen i ett inledande skede i stället välja att förlänga stödperiodernas längd, och öka stödnivåerna senare om de negativa effekterna av en ekonomisk kris blir allt mer påtagliga. Som kommittén har framhållit ovan har regeringen även möjlighet att föreskriva att en annan jämförelsemånad ska gälla om det uppstår behov av att justera jämförelsemånaden (se avsnitt 6.7).

Konjunkturinstitutet bör bistå regeringen vid bedömningen av om förutsättningar för förstärkningar av systemet är uppfyllda

Kommittén anser att Konjunkturinstitutet bör bistå regeringen vid bedömningen av om förutsättningarna för att införa tillfälliga förstärkningar av systemet är uppfyllda. För att förutsägbarheten i systemet ska bibehållas anser kommittén att det bör tydligt fastslås när Konjunkturinstitutet senast ska bistå regeringen med en bedömning. I nuvarande reglering aktiveras Konjunkturinstitutets skyldighet genom Barometerindikatorns gränsvärde 80. Barometerindikatorn är en bred indikator i den bemärkelsen att den mäter tillståndet i hela ekonomin utom offentlig sektor. Det minskar risken för att indikatorn endast fångar ett efterfrågefall som drivs av strukturomvandlingen. En brist med måttet är dock att det beräknas utifrån standardiserade värden. Det innebär att nivån på indikatorn påverkas och revideras historiskt i takt med att nya mätningar görs. Det kan i praktiken innebära att en nivå på t.ex. 80 vid en tidpunkt kan ändras, till en högre eller lägre nivå, vid en annan tidpunkt. Trots denna brist med indikatorn anser kommittén att den ger en tydlig indikation för när aktiveringar bör ske. Barometerindikatorn är ett objektiva mått på konjunkturläget som fångar såväl hushållens som företagens syn på ekonomin, både i nuläget och framåtblickande. Den kräver heller inte någon bedömning, och nivån på indikatorn kan inte påverkas av enskilda aktörer. Det är även en fördel att indikatorn publiceras månadsvis, vilket kan ses som förhållandevis täta intervaller. Kommittén anser således att Barometerindikatorn fortsatt bör användas som utgångspunkt för när Konjunkturinstitutet senast bör göra bedömningen av om förutsättningarna för förstärkningar av systemet är

uppfyllda. Gränsvärdet 80 är också fortsatt lämpligt att använda för när den skyldigheten senast bör inträda. Under både finanskrisen (2008–2009) och pandemin sjönk Barometerindikatorn till nivåer tydligt under 80 (se Figur 10.1). Det är även två tillfällen då det i efterhand kan anses att kriterierna för att aktivera förstärkningarna hade varit uppfyllda, givet att den föreslagna utformningen hade funnits under dessa kriser. Den bedömningen gjorde även Konjunkturinstitutet under pandemin då myndigheten den 1 april 2020 lämnade en skrivelse till Regeringskansliet (dnr Fi2020/01549) där bedömningen att kriterierna i 5 § lagen om stöd vid korttidsarbete var uppfyllda. Denna skrivelse lämnades innan Barometerindikatorn fallit ned till 80, vilket den sedan gjorde några veckor senare. Regeringen aktiverade däremot inte stödet och har inte gjort det sedan lagen infördes 2014. Varken den nedgång som skedde i samband med it-krisen under början av 2000-talet eller skuldcrisen i euroområdet under 2012–2013 hade enligt Barometerindikator varit skäl för förstärkningar av stödet.

Figur 10.1 Barometerindikatorn

Nettotal, säsongrensade månadsvärden



Källa: Konjunkturinstitutet.

Det finns stora utmaningar med att avgöra om en kris är, eller riskerar att bli djup. Kommittén har övervägt om även andra förutbestämda indikatorer kan användas för bedömningen av om det föreligger en synnerligen djup lågkonjunktur eller att en sådan är nära förestående. Konjunkturläget kan mätas på olika sätt och illustreras ofta med det s.k. BNP-gapet. Det är ett mått som baseras på en bedömning av ekonomins potential i relation till den faktiska utvecklingen av BNP. Det finns inga faktiska utfall för BNP-gapet utan det är en samlad bedömning av resursutnyttjandet i ekonomin baserat på olika indikatorer och ekonometriska skattningar. BNP-gapet publiceras av olika aktörer, bl.a. Konjunkturinstitutet. Vanligtvis publicerar Konjunkturinstitutet prognoser fyra gånger per år, vilket innebär att måttet har en relativt låg frekvens i relation till Barometerindikatorn. I april 2020 gjorde Konjunkturinstitutet bedömningen att det var mycket sannolikt att en synnerligen djup lågkonjunktur var nära förestående.¹ BNP-gapet bedömdes falla kraftigt till -7,4 procent under det andra kvartalet, vilket var den lägsta nivån under hela 2000-talet. I efterhand kan konstateras att bedömningen var korrekt då BNP-gapet, enligt Konjunkturinstitutet och flera andra bedömare, föll kraftigt under det andra kvartalet 2020. Samtidigt som BNP-gapet är en god indikator på konjunkturläget kan det vara svårt att bestämma ett gränsvärde, särskilt då det sker revideringar av måttet i efterhand. Dessutom är osäkerheten i bedömningen särskilt stor i närtid.

Det finns även andra indikatorer som kan användas för att bedöma läget i ekonomin, såsom företagens anställningsplaner, varsel-tal och inköpschefsindex (PMI). Även indikatorer om internationell ekonomi kan vara stöd i bedömningen, särskilt för de länder som är viktiga för svensk export. Att bestämma gränsvärden för olika indikatorer är dock vanskligt. Under pandemin steg varsel-talen kraftigt på kort tid och var som mest drygt 42 000 under mars 2020. Det var närmare dubbelt så höga tal som uppnåts någon gång tidigare. Under 90-talskrisen var det som mest drygt 22 000 varsel som rapporterades en enskild månad (november 1992) och under finanskrisen var det som mest drygt 19 000 en enskild månad (november 2008). Det ska dock tilläggas att det under bägge dessa kriser var ett högt antal varsel under en längre period, vilket inte var lika tydligt under pandemin

¹ Konjunkturinstitutet lämnade den 1 april 2020 en skrivelse till Regeringskansliet (dnr Fi2020/01549), där myndigheten gör bedömningen att kriterierna i 5 § lagen om stöd vid korttidsarbete var uppfyllda. Detta ledde dock inte till att systemet aktiverades.

då de var särskilt höga varseltal initialt. Det kan även vara relevant att analysera indikatorer för vissa branscher som är särskilt drabbade av krisen. Däremot är det svårt att förutse vilka branscher som kan komma att drabbas av framtida kriser. Ett fastställande av branschspecifika indikatorer riskerar att begränsa analysen. Sammantaget bedömer kommittén att några andra indikatorer än Barometerindikatorn inte bör regleras som riktlinje för när Konjunkturinstitutet bör bedöma om det föreligger en synnerligen djup lågkonjunktur. Det väsentliga får således fortsatt vara att bedömningen görs på grundval av ett allsidigt underlag. Det innefattar en sammanvägd bedömning av relevanta indikatorer för att kunna avgöra om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur, eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, som motiverar förstärkningar av stödet. I en sådan bedömning ska även beaktas om de positiva effekterna förväntas överväga de negativa.

10.2 En fjärde nivå för arbetstids- och löneminskning och ett större kostnadsansvar för staten

Förslag: Regeringen får meddela föreskrifter om att en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod får uppgå till 80 procent av ordinarie arbetstid.

Regeringen får även meddela föreskrifter om att en arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till

- 9 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
- 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent,
- 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent, eller
- 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 80 procent.

Regeringen får vidare meddela föreskrifter om att preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång med ett belopp som motsvarar 66 procent av underlaget för preliminärt stöd.

Regeringens föreskrifter får omfatta högst tolv stödmånader och meddelas endast om

- det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och
- föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

När föreskrifterna har löpt ut, får nya föreskrifter tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

Skälen för kommitténs förslag

Under pandemin skedde förstärkningar av systemet

I det ordinarie systemet för korttidsarbete finns det tre fasta nivåer för arbetstids- och löneminskning, 20, 40 och 60 procent respektive 12, 16 och 20 procent. För samtliga nivåer står staten för en tredjedel av kostnaden för arbetstidsminskningen och arbetsgivare och arbetstagare delar på den resterande kostnaden. Under pandemin förstärktes stödet tillfälligt bl.a. genom att det infördes en fjärde nivå för arbetstidsminskning på 80 procent och statens andel av kostnaden höjdes till 75 procent. Den fjärde nivån gällde för stödmånader under perioden maj–juli 2020 och januari–september 2021. Att staten svarade för en större del av kostnaden gällde från att stödet infördes den 16 mars 2020 fram till den 30 september 2021. Kommittén har utvärderat stödets betydelse i delbetänkandet och kunnat konstatera att det fanns goda skäl till förstärkningar av stödet under pandemin (SOU 2022:30). Särskilt vid pandemins första fas då efterfrågan i princip upphörde inom vissa delar av ekonomin. Förstärkningarna bidrog till att företag fick en likviditetsförstärkning och kunde undvika att försättas i konkurs och att arbetstillfällena bevarades. Eftersom krisens ursprung inte berodde på strukturella orsaker och efterfrågan på arbetskraft under pandemins första fas var var även risken för

negativa effekter, i form av minskad strukturomvandling och hämrad rörlighet på arbetsmarknaden, jämförelsevis låg. Kommittén har emellertid konstaterat att stödet var för generöst och att den höga efterfrågan på arbetskraft under inledningen av 2021 indikerar att stödet kan ha bidragit till en minskad rörlighet på arbetsmarknaden. Förstärkningarna av stödet kunde ha fasats ut tidigare för att minska kostnaderna för stödet och risken för ett överutnyttjande. Särskilt då den ekonomiska återhämtningen påbörjades redan under andra halvåret 2020 och läget förbättrades snabbt för stora delar av ekonomin. Inom varuproducerande branscher var produktionen åter på förpandemiska nivåer redan under det tredje kvartalet 2020 (SOU 2022:30 s. 199). Att förstärkningarna kunde ha fasats ut tidigare är även en slutsats som Tillväxtanalys drar i rapporten *Korttidsarbetets effekter på sysselsättningen under pandemiåret 2020* (PM 2022:12). Kommittén har även konstaterat att förstärkningarna av stödet under pandemin kom att nyttjas som en kompensatorisk åtgärd för företag inom vissa branscher som särskilt drabbades av de restriktioner och rekommendationer som infördes för att minska smittspridningen. Det var således inte enbart att betrakta som förenligt med stödets huvudsakliga syften.

En fjärde nivå för arbetstidsminskning bör införas

Kommittén föreslår i avsnitt 6.10 att de fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning som finns i nuvarande regelverk ska kvarstå i den nya lagen. Kommittén har dock övervägt om det finns skäl att införa en möjlighet att minska arbetstiden ytterligare vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Kommittén har jämfört regelverken för system för korttidsarbete i Tyskland och Finland samt det tillfälliga system för korttidsarbete som gällde under pandemin i Storbritannien bl.a. med avseende på graden av arbetstidsminskning. I samtliga jämförelseländers system är det möjligt att minska arbetstiden helt för arbetstagarna och att också tillämpa en valfri grad av arbetstidsminskning (SOU 2022:30 s. 235). Det svenska systemet är mindre flexibelt eftersom arbetstiden kan minska med högst 60 procent, vilket innebär att arbetsgivaren, utöver kostnaden för arbetstidsminskningen, får kvarstående lönekostnader om minst 40 procent för arbetstagare som deltar i korttidsarbete. Att lönekostnaderna i viss mån kvarstår

för arbetsgivare är viktigt för att minska riskerna för ett överutnyttjande av systemet. Under en djup lågkonjunktur kan det dock uppstå situationer som motiverar en fjärde nivå på arbetstidsminskningen. Om efterfrågan faller kraftigt behöver arbetsgivare kunna minska kostnaderna för arbetskraft snabbt för att stärka likviditeten i verksamheten och undvika att försättas i konkurs. Kommittén anser därför att regeringen ska kunna meddela föreskrifter om att en fjärde nivå om arbetstidsminskning på 80 procent ska gälla om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående. Kommittén bedömer dock att det inte bör införas en möjlighet att minska arbetstiden helt. En arbetstidsminskning om 100 procent riskerar att bidra till ett överutnyttjande av systemet eftersom arbetsgivarens incitament till omställning minskar. Det riskerar även att få negativa konsekvenser för den anställdes kompetens. Även arbetstagarens incitament att motsäga sig korttidsarbete genom att söka ett annat arbete är då låga eftersom arbetstagarens ersättning för icke arbetad tid blir så pass förmånlig. En ytterligare nivå om 80 procent bedöms tillräcklig för att stötta arbetsgivarnas behov under en djup lågkonjunktur, utan att samtidigt i för hög utsträckning öka riskerna för negativa effekter av systemet. En sådan grad av arbetstidsminskning var även möjlig under stora delar av 2020 och 2021.

Staten bör kunna ta ett större kostnadsansvar

Kommittén anser vidare att det under en synnerligen djup lågkonjunktur finns skäl för staten att svara för en större andel av kostnaderna för korttidsarbete än den tredjedel som gäller i stödets ordinarie utformning. Utgångspunkten enligt det nuvarande systemet är att arbetstagarens kostnad för att delta i korttidsarbete som högst är en löneminskning om 20 procent. Kommittén anser att motsvarande bör gälla under en synnerligen djup lågkonjunktur då det bedöms vara en rimlig maximal nivå för löneminskning. Arbetstagarens löneminskning bör, precis som i det ordinarie systemet, vara utformad på så sätt att den största minskningen sker vid en arbetstidsminskning om 20 procent. Därefter stiger arbetstagarens löneminskning relativt lite i relation till arbetstidsminskningen. En sådan utformning skapar incitament för arbetstagaren att motsätta sig korttids-

arbete om det inte bedöms vara motiverat. Kommitténs förslag till löneminskningen under en avtalsperiod uppgår till följande:

1. 9 procent (12 procent i normala fall) av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
2. 12 procent (16 procent i normala fall) av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent,
3. 16 procent (20 procent i normala fall) av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent, eller
4. 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 80 procent.

Dessutom föreslås statens kostnadsandel höjas, men inte till en lika hög nivå som under pandemin. Under pandemin svarade staten för 75 procent av kostnaderna, vilket innebar en betydligt lägre kostnad för både arbetsgivare och arbetstagare. Förstärkningen var till viss del motiverad under den exceptionella situation som rådde under inledningen av pandemin då efterfrågan i princip upphörde helt inom flera branscher. Kommittén anser dock att den tillfälliga förstärkningen var för hög och varade för länge. Särskilt efter att den ekonomiska aktiviteten tilltog under hösten 2020 ökade de negativa riskerna med systemet för korttidsarbete. Förstärkningen påverkade både arbetstagares incitament att motsätta sig korttidsarbete genom att söka annat arbete liksom arbetsgivares incitament till omställning. Vid en framtida allvarlig kris, som kan förväntas drabba ekonomin under en längre tid, bör förstärkningen vara lägre än vad som var fallet under pandemin. Kommitténs förslag är att regeringen under en synnerligen djup lågkonjunktur ska kunna öka statens andel av kostnaderna från en tredjedel till 50 procent. Det sker genom att både arbetstagare och arbetsgivare får en sänkt kostnad för varje nivå av arbetstidsminskning. Statens förhöjda kostnadsandel ger arbetsgivaren en tydligare minskning av arbetskostnaden under en ekonomisk kris. Samtidigt kvarstår en betydande del av kostnaden för att bibehålla incitament till anpassning och omställning på företaget. Kostnadsfördelningen innebär därtill att riskerna för negativa effekter av systemet begränsas. Skulle statens andel av kostnaderna vara högre skulle det i stället riskera att öka de negativa effekter för samhälls-

ekonomin, såsom skedde under pandemin, vilket talar emot att regeringen bör ha befogenhet att besluta om sådana förstärkningar.

För att statens andel av kostnaden ska uppgå till 50 procent föreslår kommittén att underlaget för beräkning av det preliminära stödet ska multipliceras med 66 procent², i stället för med 43 procent i det ordinarie systemet (under pandemin höjdes det tillfälligt till 98,6 procent). Det innebär att staten svarar för 50 procent av hela arbetskraftskostnaden, dvs. inklusive arbetsgivaravgifter. Arbetsgivarens kostnadsandel minskar vid de olika nivåerna för arbetstidsminskning jämfört med det ordinarie systemet. Det gäller dock inte vid en arbetstidsminskning om 20 procent, eftersom den nivån endast är en procent av kostnaderna i den ordinarie utformningen. Det blir dock en lägre faktisk kostnad för samtliga nivåer av arbetstidsminskning. Kommitténs föreslagna nivåer för löneminskning innebär också att arbetstagarens kostnad för att delta i korttidsarbete, på motsvarande sätt som enligt nuvarande regelverk, som högst är 20 procent av bruttolönen. Av Tabell 10.1 framgår den föreslagna kostnadsfördelningen mellan arbetstagare, arbetsgivare och stat för systemet. Som jämförelse redovisas den ordinarie kostnadsdelningen inom parentes.

Tabell 10.1 Kostnadsfördelning mellan arbetstagare, arbetsgivare och stat efter förstärkningar

| Procent | | | |
|---------------------|---------------------------------|--------------|---------|
| Arbetstidsminskning | Arbetstagare (löneminskning) | Arbetsgivare | Stat |
| 20 | 9 (12) | 1 (1) | 10 (7) |
| 40 | 12 (16) | 8 (11) | 20 (13) |
| 60 | 16 (20) | 14 (20) | 30 (20) |
| 80 | 20 | 20 | 40 |

Anm.: Arbetsgivarnas och statens andel av kostnaderna för korttidsarbete avser kostnader för arbetstagare som har en ordinarie lön som understiger gränobeloppet. Ordinarie kostnadsdelning inom parentes.

Källa: Egna beräkningar.

Regeringens möjlighet att införa förstärkningar bör vara tidsbegränsad

Kommittén anser att det är viktigt att regeringen skyndsamt ska kunna införa förstärkningar av systemet för korttidsarbete om det uppstår behov av sådana under en synnerligen djup lågkonjunktur.

² Beräknat enligt $50 + (31,42 \times 0,50) = 65,7$ procent.

Eftersom såväl kostnaderna som riskerna för negativa effekter av systemet ökar ju längre tid det används anser kommittén dock att regeringens möjlighet att förstärka systemet bör vara tidsbegränsad. Under pandemin skedde flertalet förlängningar av stödperiodens längd och det förstärkta stödet var möjligt att nyttja i upp till 19 månader. Närmare 10 procent av samtliga anställda som omfattades av stöd under pandemin var i korttidsarbete i mer än ett år. Kommittén har i utvärderingen konstaterat att en så pass lång stödperiod för ett stort antal anställda innebar stora risker för negativa effekter. Även om alternativet för samtliga anställda i korttidsarbete inte hade varit en annan anställning hade sannolikt antalet arbetade timmar i ekonomin kunnat vara något högre, i synnerhet under 2021 då efterfrågan på arbetskraft var hög (SOU 2022:30 s. 192 f.). Kommitténs föreslagna förstärkningar av stödet är lägre än vad som gällde under pandemin. Att stödet föreslås kosta mer för såväl arbetsgivare som arbetstagare än under pandemin minskar riskerna för att stödet överutnyttjas. I en synnerligen djup lågkonjunktur är också efterfrågan på arbetskraft lägre, vilket minskar risken för en hämmad rörlighet på arbetsmarknaden. Kommittén framhåller i avsnitt 5.10 frågeställningen huruvida stödets självrisk ska öka ju längre tid stödet har nyttjats. Det är även en rekommendation från Tillväxtanalys i rapporten *Korttidsstödet effekter på sysselsättningen under pandemiåret 2020* (PM 2022:12) utifrån erfarenheter från pandemin då stödet var kraftigt förstärkt. Ifall då regeringen väljer att aktivera förstärkningar av stödet bör det dock beaktas att dessa förstärkningar inte bör gälla under en för lång period. Under hur lång period som förstärkningarna ska gälla får avgöras från fall till fall, men det är viktigt att det görs med utgångspunkt från att en för generös utformning, med en för låg självrisk under en längre period, riskerar att bidra till ett överutnyttjande av stödet. Kommittén bedömer därför att regeringens föreskrifter om en fjärde stödnivå och förstärkt stöd bör kunna gälla under högst tolv stödmånader. Begränsningen till tolv månader minskar riskerna för negativa effekter av systemet. Tidsfristen är också tillräcklig för att behovet av stöd ska kunna utvärderas och, om särskilda behov fortfarande finns, genomföra förändringar genom beslut om lagändring av riksdagen.

En karenstid om 24 månader bör gälla för förstärkningarna

Om regeringen meddelar föreskrifter om stöd, enligt nuvarande reglering, gäller en karenstid om 24 månader innan regeringen återigen kan meddela föreskrifter (8 §). Kommittén anser att motsvarande ordning bör gälla när regeringen meddelar föreskrifter enligt den nya lagen. Föreskrifter meddelade av regeringen bör vara av en tillfällig natur eftersom stöd vid korttidsarbete kan få stora budgetära effekter och riskerar att medföra negativa effekter för samhällsekonomin. Det är därför rimligt att en karenstid om 24 månader gäller för nya föreskrifter.

10.3 Tidsperioderna för stöd ska kunna förlängas

Förslag: Regeringen får, med undantag från bestämmelserna om stödperiod och ny stödperiod, meddela föreskrifter om

- stödperiod för stöd,
- sammanlagd tid för stöd, och
- ny stödperiod.

Regeringens föreskrifter ska avse en tid om tolv stödmånader och får meddelas endast om

- det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och
- föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

Om förutsättningarna för att meddela föreskrifter fortfarande är uppfyllda får regeringen meddela föreskrifter ytterligare en gång. Sådana föreskrifter

- ska avse en tid om tolv stödmånader, och
- får meddelas tidigast sex kalendermånader efter det att föreskrifter meddelades, och senast en kalendermånad innan föreskrifterna upphör att gälla.

När föreskrifterna har löpt ut, får nya föreskrifter tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

Skälen för kommitténs förslag

Stödperiod för godkännande för preliminärt stöd får förlängas till högst 24 månader

Det är viktigt att ett system för stöd vid korttidsarbete är utformat på ett sådant sätt att det inte överutnyttjas eller ger negativa effekter för samhällsekonomin. Kommittén föreslår därför att stödperiodens längd ska begränsas till nio kalendermånader (se avsnitt 6.4). Längre stödperioder riskerar att leda till att stöd lämnas till företag med strukturella, snarare än tillfälliga, problem. Att anställda är i korttidsarbete under längre perioder innebär en risk att anställda är kvar i mindre produktiva företag och därmed håller tillbaka rörligheten på arbetsmarknaden (s.k. inläsningseffekter). Att anställda är kvar i korttidsarbete i stället för att söka sig vidare till en annan arbetsplats kan även begränsa tillväxten och expanderings i andra företag då de får problem att hitta efterfrågad arbetskraft (s.k. undanträngningseffekter). Det riskerar även att motverka en nödvändig struktur-omvandling i ekonomin. Under en synnerligen djup lågkonjunktur är dessa risker lägre och det kan vara motiverat att förlänga stödperiodens längd för att stötta företag genom att möjliggöra stöd under en längre period än nio månader. I en synnerligen djup lågkonjunktur är efterfrågan på arbetskraft lägre, vilket minskar risken för en hämmad rörlighet på arbetsmarknaden. I en djup kris i ekonomin är det också rimligt att anta att företagen kan ha problem med en låg efterfrågan under en längre tid. För att stötta företag och sysselsättningen, och minska risken för persistenseffekter på arbetsmarknaden, anser kommittén att det bör införas en möjlighet till förlängning av stödperioderna. Enligt nuvarande regelverk får regeringen meddela föreskrifter vid en synnerligen djup lågkonjunktur som gäller i tolv kalendermånader (6 §). Kommittén anser att motsvarande bör gälla även enligt den nya lagen. En stödperiod om tolv månader är väl avvägd sett till behovet av att stötta företag och risken för ökade negativa effekter. Studier visar att stödet är som mest effektivt vid nedgångsfasen i en konjunkturedgång, men hur länge en sådan varar kan variera

(SOU 2022:30 s. 165). Enligt Konjunkturinstitutet varierar en konjunkturcykel vanligtvis mellan 3–8 år, varför en stödperiod om 12 månader anses rimlig i ett utgångsläge. Under en synnerligen djup lågkonjunktur är också hela samhället mer eller mindre drabbat, vilket minskar riskerna för ett överutnyttjande och andra negativa effekter med systemet. Kommittén föreslår således att regeringen, om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller en sådan sannolikt är nära förestående, får bemyndigande att meddela undantag från bestämmelserna om stödperiod. En ytterligare förutsättning är att föreskrifterna inte bedöms i beaktansvärd omfattning hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar (se avsnitt 10.1). Föreskrifterna ska avse en tid om tolv stödmånader. Det innebär att stödperioden efter ett godkännande för stöd kan bli upp till tolv stödmånader utan att arbetsgivaren behöver ansöka om förlängd stödperiod. Att stödperioden kan vara upp till tolv kalendermånader beror på att kommittén föreslår att den första dagen i stödmånaden bör infalla tidigast från och med den månad då ansökan om godkännande kommit in till Skatteverket (se avsnitt 6.5). En arbetsgivare kan således som längst få stöd i upp till tolv stödmånader enligt föreskrifterna, men i praktiken kan antalet stödmånader bli färre beroende på om arbetsgivaren söker stödet en tid efter att föreskrifterna trätt i kraft. En arbetsgivare kan dock också få stöd för fler stödmånader än tolv stödmånader om arbetsgivaren haft stöd innan regeringen meddelar föreskrifter, eftersom kommittén även föreslår undantag från karenstiden (se nedan).

Kommittén har övervägt om tidsgränsen om tolv stödmånader ska vara en yttre gräns, dvs. om regeringen ska kunna meddela föreskrifter för kortare tid än tolv stödmånader. Kommittén har dock bedömt att detta skulle minska systemets förutsägbarhet. Föreskrifterna ska därför alltid, vilket även gäller enligt nuvarande regelverk, avse en tid om tolv stödmånader. Detta betyder dock inte att arbetsgivare kommer att nyttja stödet under hela tolv månadersperioden om behovet av stöd upphör. Eftersom stödet innebär en självrisk för både arbetsgivare och arbetstagare är det rimligt att anta att arbetsgivarens behov av stöd minskar om efterfrågan i ekonomin ökar. Så skedde t.ex. under pandemin då många företag inom tillverkningsindustrin främst använde stödet under pandemins första fas (SOU 2022:30 s. 132 f.). Dessutom visar erfarenheter från pande-

min att stödets förutsägbarhet försämrades av att stödet förlängdes stötvís med några månader i taget (SOU 2022:30 s. 77 f.). Detta talar också för att föreskrifterna alltid ska avse en tid om tolv stödmånader.

Enligt nuvarande regelverk får regeringens föreskrifter förlängas en gång med tolv kalendermånader, vilket möjliggör att stöd kan lämnas under sammanlagt 24 månader. Föreskrifter om förlängning får meddelas tidigast sex kalendermånader efter det att föreskrifter först meddelades (7 §). Kommittén kan konstatera att en synnerligen djup lågkonjunktur kan pågå under en längre tid än tolv månader. Den lågkonjunktur som uppstod under pandemin karaktäriserades av snabba förlopp och varade under en kortare tid. Det kan delvis förklaras av att krisens ursprung berodde på en pandemi och inte strukturella problem (SOU 2022:30 s. 62). Detta skiljer krisen från både finanskrisen och 90-talskrisen som varade under längre perioder. Även om kommittén bedömer att de negativa effekterna av korttidsarbete ökar om stödet används under en längre tid begränsas effekterna av att det förstärkta stöd som kommittén föreslår, endast får lämnas under högst tolv stödmånader (se avsnitt 10.2). Att föreskrifterna meddelas under en synnerligen djup lågkonjunktur minskar också riskerna för negativa effekter av systemet. Kommittén anser därför att regeringen ska ges möjlighet att meddela föreskrifter ytterligare en gång som gäller för högst tolv stödmånader. Sådana föreskrifter bör som i dag kunna meddelas sex kalendermånader efter det att föreskrifter först meddelades. Det bör också finnas en senaste tidpunkt för när dessa föreskrifter får införas. Kommittén föreslår att regeringen senast en kalendermånad innan de först meddelade föreskrifterna upphör att gälla får meddela föreskrifter igen. Detta medför att arbetsgivare får en tillräcklig framförhållning för det fall att det finns behov av att fortsatt ha korttidsarbete på arbetsplatsen. Det innebär således att om regeringen den 1 februari beslutar om föreskrifter som gäller för stödmånaderna februari år 1 till januari år 2, kan regeringen besluta om nya föreskrifter om förlängd stödperiod tidigast under augusti år 1 och senast under december år 1. Dessa föreskrifter om förlängning kan innefatta högst tolv stödmånader, men regeringen kan bestämma när stödmånaderna ska inledas. De kan således inledas direkt efter att regeringens tidigare föreskrifter upphört att gälla, dvs. i februari år 2 eller vid ett senare tillfälle. Till skillnad från tidigare regelverk är det inte fråga om föreskrifter om förlängning, utan om nya föreskrifter. Det innebär att arbetsgivare

återigen behöver ansöka om godkännande för stöd för att kunna beviljas stöd enligt föreskrifterna. En ytterligare prövning är väsentlig för att undvika ett överutnyttjande av systemet och för att tillförsäkra att endast livskraftiga företag med tillfälligt behov av stöd nyttjar systemet för korttidsarbete.

Undantag från karenstid

Kommittén föreslår att karenstiden för stöd ska vara tolv kalendermånader (se avsnitt 6.5). Det innebär att när en stödperiod har löpt ut får en ny stödperiod inledas, genom en ansökan om godkännande, tidigast tolv kalendermånader efter den sista stödmånaden i stödperioden. Genom införandet av möjligheten för regeringen att meddela föreskrifter om förlängning av stödperiod och förstärkningar av systemet, kan det komma att uppstå en situation där en eller flera arbetsgivare redan får stöd när en djup lågkonjunktur inträder. Kommittén anser att en arbetsgivare som fått stöd tidigare ska kunna få stöd enligt regeringens föreskrifter. En annan ordning skulle innebära att en arbetsgivare som beviljats stöd på grund av en särskild händelse som specifikt drabbat arbetsgivaren hamnar i ett sämre läge vid en djup lågkonjunktur. Det ska därför vara möjligt för regeringen att meddela undantag från karenstiden. Det innebär i praktiken att från den dag då regeringen lämnar föreskrifter om förstärkningar av stödet kan även arbetsgivare som fått stöd tidigare på nytt ansöka om ett godkännande för stöd.

Kommittén anser vidare att regeringen ska kunna föreskriva att en karenstid bör inträda efter att regeringens föreskrifter upphört att gälla. Kommitténs förslag är att regeringen får lämna föreskrifter om en ny stödperiod tidigast 24 kalendermånader efter den tidpunkten.

Sammanlagd tid för stöd

Enligt nuvarande regelverk får den sammanlagda tiden för stöd enligt 5 och 5 a §§ inte överstiga 24 kalendermånader under en period om 36 kalendermånader (7 b § lagen om stöd vid korttidsarbete). Eftersom kommittén föreslår att regeringen får meddela undantag från karenstiden kan det uppstå situationer då en arbetsgivare fått stöd innan regeringens föreskrifter trätt i kraft. Om regeringen meddelar före-

skrifter ytterligare en gång skulle det kunna uppstå situationer då arbetsgivare fått stöd under längre tid än 24 kalendermånader. Kommittén anser att 24 kalendermånader även fortsättningsvis bör vara den yttersta gräns för hur länge en arbetsgivare ska kunna få stöd under en period om 36 kalendermånader. Regeringen bör därför kunna meddela föreskrifter om en sammanlagd tid för stöd.

En karenstid om 24 månader bör gälla för regeringens föreskrifter om förlängda tidsperioder för stöd

Kommittén föreslår att en karenstid om 24 kalendermånader bör gälla för regeringens föreskrifter om en fjärde nivå för arbetstids- och löneminskning samt förstärkta stödnivåer (se avsnitt 10.2). En karenstid bör av samma skäl gälla även för regeringens föreskrifter om förlängda tidsperioder för stöd.

11 Ändringar i övriga författningar

11.1 Behandling av personuppgifter

Förslag: Hänvisningar till den nya lagen införs i lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet.

Bedömning: Den befintliga reglering som finns på personuppgiftsområdet bedöms vara tillräcklig för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske vid handläggning av ärenden enligt den nya lagen.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

I ärenden om stöd vid korttidsarbete förekommer ett antal personuppgifter. Det rör sig bl.a. om uppgifter om arbetsgivare, namn, personnummer och samordningsnummer samt arbetstagares frånvaro från arbetet och inkomstuppgifter. Skatteverkets personuppgiftsbehandling har bedömts vara förenlig med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning) (se prop. 2019/20:132 s. 71–72 och prop. 2021/22:77 s. 21). Skatteverkets behandling av uppgifter i ärenden om stöd vid korttidsarbete är också tillåten enligt lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet (se prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.10, prop. 2019/20:132 s. 71 och prop. 2021/22:77 s. 21–22). I tydliggörande syfte har en ändamålsbestämmelse i 1 kap. 4 § införts i lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet, som anger att uppgifter får behandlas för att

tillhandahålla information som behövs hos Skatteverket för handläggning enligt lagen om stöd vid korttidsarbete (prop. 2019/20:181 s. 90–92). I sistnämnda förarbeten bedömdes att Skatteverket har motsvarande möjlighet att behandla uppgifter enligt lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet för att få fram ett urval av kontrollobjekt vid handläggning enligt lagen om stöd vid korttidsarbete som gäller för beskattningsverksamheten i övrigt (prop. 2019/20:181 s. 91). Skatteverket kan vid handläggningen av ärenden om stöd vid korttidsarbete kontrollera och samköra uppgifter i ärendena mot uppgifter i beskattningsdatabasen som samlats in för andra ändamål, t.ex. uppgifter om att den sökande är registrerad som arbetsgivare och inkomstuppgifter på individnivå som arbetsgivaren normalt ska lämna månadsvis till Skatteverket i arbetsgivardeklarationen. En sådan behandling bedöms vara förenlig med de ändamål för vilka uppgifterna samlats in, den s.k. finalitetsprincipen. Det är dock bara uppgifter som är adekvata och relevanta och inte för omfattande i förhållande till de ändamål för vilka de behandlas som får behandlas (jfr prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.10, prop. 2019/20:181 s. 92 och prop. 2021/20:77 s. 22).

Den nya lagen aktualiserar inte några nya frågor ur personuppgiftshänseende jämfört med de överväganden som gjorts inför den nuvarande regleringen. Bedömningen är därmed att den befintliga reglering som finns för personuppgiftsbehandling är tillräcklig och att det inte behöver införas någon ytterligare reglering om denna behandling med anledning av den nya lagen. De ändringar som föreslås i 1 kap. 1 och 4 §§ samt 2 kap. 3 § i lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet innebär att hänvisningarna till den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

11.2 Sekretess

Förslag: En hänvisning till den nya lagen införs i offentlighets- och sekretesslagen.

Bedömning: Den befintliga reglering som finns i offentlighets- och sekretesslagen bedöms vara tillräcklig för handläggning av ärenden enligt den nya lagen.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

Bestämmelserna i 28 kap. 11 och 12 §§ offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) gäller för Tillväxtverkets och Skatteverkets handläggning av ärenden enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.6.11 och prop. 2021/22:77 s. 22–23). Enligt 28 kap. 11 § första stycket offentlighets- och sekretesslagen¹ gäller sekretess för uppgift om en enskilds personliga förhållanden i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider men om uppgiften röjs. För att tillgodose intresset av insyn i de ärenden som bestämmelsen omfattar föreskrivs att sekretessen inte gäller beslut i ärende (andra stycket).

Enligt 28 kap. 12 § första stycket offentlighets- och sekretesslagen² gäller sekretess i den arbetsmarknadspolitiska verksamheten för uppgift om en enskilds affärs- eller driftförhållanden, om det kan antas att den enskilde lider skada om uppgiften röjs.

För att tillgodose intresset av insyn i ärenden om stöd vid korttidsarbete infördes den 1 augusti 2021 ett nytt andra stycke i 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen där det föreskrivs att sekretessen inte gäller beslut om stöd i ärenden enligt lagen om stöd vid korttidsarbete eller föreskrifter som har meddelats i anslutning till den lagen. Andra stycket innebär att besluten i ärenden om stöd vid korttidsarbete och skälen för besluten är offentliga (prop. 2020/21:168, bet. 2020/21:KU32, rskr. 2020/21:373.).

Vid Skatteverkets hantering av stöd vid korttidsarbete aktualiseras även den s.k. databassekretessen i 27 kap. 1 § andra stycket 1

¹ Lydelsen enligt SFS 2022:1242.

² Lydelsen enligt SFS 2022:1242.

offentlighets- och sekretesslagen, när Skatteverket behandlar uppgifter i beskattningsdatabasen. Enligt denna bestämmelse gäller absolut sekretess i verksamhet som avser förande av och uttag ur beskattningsdatabasen enligt lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet för uppgift om en enskilds personliga och ekonomiska förhållanden som har tillförts databasen, dvs. något skaderekvisit finns inte.

Den nya lagen om stöd vid korttidsarbete aktualiserar inte några nya frågor ur sekretesshänseende jämfört med de överväganden som gjorts inför den nuvarande regleringen. Förslaget medför därmed inte skäl att göra en annan bedömning av behovet av sekretess i ärenden om stöd vid korttidsarbete. De redan tillämpliga sekretessbestämmelserna i ärenden om stöd vid korttidsarbete är därmed tillräckliga. Den ändring som föreslås i 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen innebär att hänvisningen till den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

Under kommitténs översyn har det kommit fram att den sekretess som finns mellan myndigheter har medfört en ökad administration vid hantering av ärenden enligt lagen. Vid t.ex. Tillväxtverkets hantering av stödet har personal vid Tillväxtverket haft svårigheter att ta del av uppgifter som finns i Skatteverkets system. Detta har försvårat möjligheterna till en effektiv kontroll av stödet. Problemen minskar sannolikt i och med att Skatteverket är handläggande myndighet för ärenden enligt den nya lagen. För de ärenden som kvarstår hos Tillväxtverket, som handläggs enligt den nuvarande lagen, kan kommittén konstatera att det kan finnas behov av att möjliggöra ett uppgiftslämnande mellan myndigheter. I departementspromemorian *Utökat informationsutbyte* (Ds 2022:13) föreslås att statliga och kommunala myndigheter samt de som jämföras med myndigheter enligt offentlighets- och sekretesslagen bör ges förutsättningar att utbyta sekretessbelagda uppgifter i större utsträckning än i dag. Förslaget har remitterats. Mot denna bakgrund anser kommittén att det inte finns skäl för kommittén att föreslå en förändring av regelverket för att åstadkomma ett utökat informationsutbyte.

11.3 Skatteverkets verksamhet och anmälningsskyldighet

Förslag: Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet ska innefatta brott enligt den nya lagen. En hänvisning till den nya lagen införs därför i lagen om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet.

Bedömning: Skatteverkets anmälningsskyldighet enligt skatteförfarandeförordningen bör innefatta brott enligt den nya lagen.

Skälen för kommitténs förslag och bedömning

En del av Skatteverkets verksamhet, den s.k. brottsbekämpande verksamheten, har till uppgift att förebygga, förhindra och upptäcka brottslig verksamhet. Bestämmelser om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet finns i lagen (1997:1024) om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet. Av 1 § första stycket 5 framgår att Skatteverkets verksamhet enligt lagen omfattar brott enligt 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken (dvs. olika grader av bedrägeribrott), om gärningen har samband med lagen om stöd vid korttidsarbete. Bestämmelsen fördes in den 1 juni 2020 för att Skatteverket ska kunna bedriva förebyggande verksamhet samt underrättelse- och utredningsverksamhet mot bedrägerier som riktar sig mot systemet för stöd vid korttidsarbete (prop. 2019/20:166 s. 59).

Kommittén anser att de överväganden som gjorts tidigare avseende vikten av en fungerande kontroll alltså kvarstår. Kommittén föreslår i avsnitt 9.6 att bestämmelser om brott ska finnas i den nya lagen. För att Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet ska kunna omfatta brott enligt den nya lagen bör det framgå av lagen om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet att Skatteverkets verksamhet omfattar brott enligt den nya lagen.

Av 18 kap. 8 § första stycket 5 skatteförfarandeförordningen (2011:1261) framgår att Skatteverket ska göra en anmälan till åklagare så snart det finns anledning att anta att någon har gjort sig skyldig till brott enligt 9 kap. 1–3 och 11 §§ brottsbalken, om gärningen har samband med lagen om stöd vid korttidsarbete. Kommittén anser att

Skatteverkets anmälningsskyldighet bör ändras till att i stället omfatta brott enligt den nya lagen.

11.4 Arbetslöshetsförsäkringen

Förslag: Nuvarande bestämmelser om överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen och arbetslöshetsersättning vid korttidsarbete ska fortsatt gälla vid korttidsarbete enligt den nya lagen. Hänvisningar till den nya lagen införs därför i lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Skälen för kommitténs förslag

För att vara berättigad till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska bl.a. ett arbetsvillkor vara uppfyllt. Detta innebär som huvudregel att en sökande under en ramtid om tolv månader ska ha förvärvsarbetat i minst sex månader och ha utfört arbetet i minst 80 timmar per kalendermånad. Ramtiden är enligt huvudregeln de tolv månader som närmast föregår arbetslösheten (15 a § lagen [1997:238] om arbetslöshetsförsäkring). När ramtid bestäms ska viss tid då den sökande varit förhindrad att arbeta inte räknas med, så kallad överhoppningsbar tid. Ramtiden har också betydelse för den del av ersättningen som utgår enligt grundförsäkringen. Ersättningen baseras delvis på sökandens normalarbetstid (24 § lagen om arbetslöshetsförsäkring), som är sökandens genomsnittliga arbetstid per vecka under ramtiden. Eftersom normalarbetstiden beräknas som ett genomsnitt sänker veckor med få arbetstimmar normalarbetstiden och därmed också ersättningen.

Deltagande i korttidsarbete innebär att en arbetstagare temporärt går ner i arbetstid och lön. Tid med korttidsarbete är inte att jämställa med förvärvsarbete (13 § lagen om arbetslöshetsförsäkring). Inte heller lämnas arbetslöshetsersättning för tid under vilken en sökande deltar i korttidsarbete (10 § lagen om arbetslöshetsförsäkring). För att inte arbetslöshetsersättningen ska försämrats för arbetstagare som deltar i korttidsarbete räknas däremot de månader som en sökande har deltagit i korttidsarbete för vilket preliminärt stöd har lämnats som överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen, om

det är mer fördelaktigt för den sökande (16 d § första stycket lagen om arbetslöshetsförsäkring). Ramtiden påverkas således inte av korttidsarbete, vilket innebär att korttidsarbetet inte försämrar möjligheterna att kvalificera sig för arbetslöshetsersättning eller minskar ersättningen (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.7.1).

Enligt den nuvarande regleringen om stöd vid korttidsarbete ska en ansökan om preliminärt stöd ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från utgången av stödmånaden. Kommittén bedömer att samma ansökningsfrist ska gälla i den nya (se avsnitt 7.2). Det finns därmed alltjämt en risk att en sökande blir arbetslös innan arbetsgivaren har ansökt om preliminärt stöd för tidigare deltagande i korttidsarbete. Av denna anledning finns skäl att behålla den i 16 d § andra stycket lagen om arbetslöshetsförsäkring reglerade möjligheten att räkna korttidsarbete som överhoppningsbar tid även om en ansökan om preliminärt stöd ännu inte har lämnats in eller prövats för aktuell månad. Detta ska alltjämt gälla under förutsättning att sökanden har deltagit i korttidsarbete under en sammanhängande period och arbetsgivare har fått preliminärt stöd för någon del av denna period. Förslaget medför heller inte i övrigt skäl att införa ändringar i sak i lagen om arbetslöshetsförsäkring. De ändringar som föreslås i 10, 13 och 16 d §§ lagen om arbetslöshetsförsäkring innebär att hänvisningarna till den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

11.5 Sjukpenninggrundande inkomst

Förslag: Nuvarande bestämmelser om sjukpenninggrundande inkomst för försäkrad som deltar i korttidsarbete ska fortsatt gälla vid korttidsarbete enligt den nya lagen. En hänvisning till den nya lagen om stöd vid korttidsarbete införs därför i socialförsäkringsbalken.

Skälen för kommitténs förslag

Deltagande i korttidsarbete innebär att arbetstagare under en period minskar sin arbetstid och lön. För att detta inte ska få effekter på arbetstagarens sjukpenninggrundande inkomst (SGI) gäller SGI-

skydd för den tid då en försäkrad deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete (26 kap. 9 och 18 a §§ socialförsäkringsbalken). SGI-skyddet är utformat på så sätt att det är tillräckligt att arbetsgivaren är berättigad till preliminärt stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete för att SGI-skydd ska kunna komma i fråga. Det saknar således betydelse för SGI-skyddet om arbetsgivaren inte gör anmälan om slutligt stöd inom föreskriven tid. Arbetstagaren ska inte heller drabbas negativt av att dennes arbetsgivare försummar att ansöka om preliminärt stöd inom den tid som föreskrivs i lagen om stöd vid korttidsarbete. För det fall en arbetstagare som befinner sig i korttidsarbete ansöker om en socialförsäkringsförmån innan arbetsgivaren har hunnit komma in med sin ansökan om preliminärt stöd för stödmånaden får Försäkringskassan i bedömningen av om SGI-skydd gäller beakta vad som framgår i de kollektivavtal, eller annat skriftligt avtal, som har slutits och utgå ifrån att arbetsgivaren sannolikt är berättigad stöd om arbetstagaren de facto har varit i korttidsarbete under den aktuella perioden (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.7.2). Eftersom arbetsgivaren inte är berättigad till preliminärt stöd under arbetstagens uppsägningstid kommer förutsättningarna för SGI-skydd emellertid inte längre vara uppfyllda om arbetstagaren blir uppsagd under korttidsarbete (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.7.2). För att den försäkrade i denna situation ska kunna behålla sitt SGI-skydd är utgångspunkten därför att den försäkrade bör avbryta korttidsarbetet och återgå till ordinarie arbetstid under uppsägningstiden och därefter omedelbart ställa sig till arbetsmarknadens förfogande.

Om förutsättningarna för stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete inte är uppfyllda och arbetsgivaren blir skyldig att betala tillbaka preliminärt stöd kan den försäkrades SGI komma att behöva ändras retroaktivt. Den enskilde arbetstagaren kan även komma att behöva återbetala de ersättningar från socialförsäkringen som har utbetalats felaktigt. För att den försäkrade ska bli återbetalningskyldig krävs emellertid att den försäkrade har insett eller borde ha insett att den SGI som låg till grund för betalningen var felaktig. Att så är fallet bör höra till ovanligheterna (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.7.2 och 108 kap. 2 § socialförsäkringsbalken).

Eftersom arbetslöshetsersättning inte lämnas för tid som en sökande deltar i korttidsarbete är en arbetstagare inte att anse som partiellt arbetslös enligt den försäkringen. Samma ordning gäller inom sjukförsäkringen. Detta innebär att en bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga vid sjukdom utifrån rehabiliteringskedjan ska göras med utgångspunkt i att arbetstagaren inte är att anse som partiellt arbetslös till den del som arbetstagaren inte skulle ha arbetat, dvs. under den tid i korttidsarbete som arbetstagaren är arbetsbefriad. På så vis kan det inte bli fråga om att vid sjukdom bedöma arbetsförmågans nedsättning i två delar som om arbetstagaren skulle vara både anställd och arbetslös. Bedömningen av arbetsförmågans nedsättning bör således, vid nya sjukfall, enbart göras i förhållande till den försäkrades arbete och den nya, förkortade, arbetstiden. För den arbetstagare som redan har ett pågående sjukpenningärende när korttidsarbete inleds bör inte deltagandet i korttidsarbete påverka ersättningen så länge ersättningsperioden pågår (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.7.2).

Den nya lagen aktualiserar inte några nya frågor om SGI-skydd jämfört med de överväganden som gjorts inför den nuvarande regleringen. Den ändring som föreslås i 26 kap. 18 a § socialförsäkringsbalken innebär att hänvisningen till den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

11.6 Semester

Bedömning: Det saknas skäl att göra ändringar i semesterlagen med anledning av förslaget om den nya lagen.

Skälen för kommitténs bedömning

Bestämmelserna om stöd vid korttidsarbete möjliggör att fördela arbetstids- och löneminskning på ett sådant sätt att en arbetstagare är helt frånvarande från arbetet under viss tid, så länge kraven vad gäller arbetstids- och löneminskning är uppfyllda under avtalsperioden. För att en arbetstagare ska kunna erhålla semesterdagar även under dessa dagar är det reglerat att frånvaro som beror på korttidsarbete ska räknas in i antalet semesterdagar med semesterlön även

om korttidsarbetet inneburit att arbetstagaren har varit helt frånvarande från arbetet utan lön (7 § semesterlagen [1977:480] och prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.7.8).

Bestämmelser om semester och korttidsarbete finns även vad gäller utläggning av semesterledighet utan semesterlön. En arbetstagare ska på begäran lämna arbetsgivaren besked om sina önskemål när det gäller utläggningen av semesterledighet utan semesterlön. Har semesterledighet utan lön lagts ut med anledning av arbetstagarens besked, får arbetstagaren inte senare avstå från ledigheten utom i vissa fall (8 § semesterlagen). Deltagande i korttidsarbete är ett sådant fall då en arbetstagare i vissa fall kan avstå från utlagd semesterledighet utan semesterlön om semesterledigheten sammanfaller med tid då arbetstagaren ska vara helt frånvarande på grund av korttidsarbete. Detta gäller om en arbetstagare har lämnat ett besked om semesterledighet utan semesterlön innan han eller hon fått information om hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete. Arbetstagaren ska då underätta arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början. Får arbetstagaren först senare kännedom om hur arbetstiden ska läggas ut vid korttidsarbete, får arbetstagaren avstå från semesterledigheten om han eller hon utan dröjsmål underrättar arbetsgivaren. Har semesterledigheten då inletts, upphör ledigheten vid utgången av den dag då arbetsgivaren underrättades (13 § semesterlagen).

Den nya lagen om aktualiserar inte några nya frågor ur semesterhänseende jämfört med de överväganden som gjorts inför den nuvarande regleringen om stöd vid korttidsarbete. Vidare hänvisar relevanta bestämmelser i semesterlagen (7 och 13 §§ samt rubriken närmast före 13 § semesterlagen) inte explicit till den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete utan använder begreppet korttidsarbete. Mot denna bakgrund föranleder förslaget inte någon ändring i semesterlagen.

12 Systemets förenlighet med EU-rätten

12.1 Stöd enligt den nya lagen bedöms förenligt med EU:s regler om statligt stöd

Bedömning: Stöd enligt den nya lagen är inte statligt stöd och behöver därför inte anmälas till Europeiska kommissionen för godkännande.

Skälen för kommitténs bedömning

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, förkortat EUF-fördraget, innehåller regler som ska säkerställa en väl fungerande konkurrens på den inre marknaden. Bland dessa regler finns bestämmelser om statligt stöd. Bestämmelserna återfinns i artikel 107–109 i fördraget och har till syfte att förhindra att konkurrensförhållandena inom unionen snedvrids genom att medlemsstaterna gynnar vissa företag eller viss produktion ekonomiskt. Enligt artikel 107.1 i EUF-fördraget är i princip allt statligt stöd förbjudet. För att en åtgärd ska anses påverka konkurrensen ska den vara selektiv. Det betyder att åtgärden kommer att ge ekonomiska fördelar endast till vissa företag, t.ex. ett företag inom en viss bransch eller små och medelstora företag.

Innan lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete trädde i kraft anmäldes stödordningen till kommissionen för godkännande. Kommissionen prövade om stödordningen var att betrakta som selektiv. Kommissionen ansåg att det faktum att arbetsgivare inom offentlig sektor, såsom centrala och regionala myndigheter, inte omfattas av lagen inte gör stödordningen selektiv, eftersom dessa arbetsgivare

inte ägnar sig åt ekonomisk verksamhet och därför inte kan anses som företag i den mening som avses i artikel 107.1 i EUF-fördraget. Inte heller ansåg kommissionen att undantagen för juridiska personer som står under bestämmande inflytande från den offentliga sektorn (3 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete) eller offentligt finansierade privata arbetsgivare (3 § 3 lagen om stöd vid korttidsarbete) medförde att stödordningen är selektiv. Kommissionen lyfte fram att stödordningen syftar till att förhindra en kraftig ökning av arbetslösheten under perioder av synnerligen djupa lågkonjunkturer. Eftersom efterfrågan på allmännyttiga tjänster som regel inte minskar till följd av en ekonomisk kris kan arbetsgivare som tillhandahåller sådana tjänster inte anses befinna sig i en rättslig och faktisk situation som är jämförbar med situationen för de arbetsgivare som omfattas av stödordningen mot bakgrund av stödordningens syfte. Kommissionen prövade även om den omständigheten att stödordningen gör skillnad mellan arbetsgivare som är bundna respektive inte bundna av kollektivavtal skulle innebära att stödordningen var selektiv, men fann att så inte är fallet. Kommissionen fann sammantaget att stödordningen inte är att betrakta som ett statligt stöd eftersom alla företag som i rättsligt och faktiskt hänseende befinner sig i samma situation utan åtskillnad kan få stöd för korttidsarbete (COM(2013) 5451 final).

I samband med att det öppna och permanenta systemet infördes gjorde regeringen bedömningen att de förändringar som föreslogs i systemet inte medförde att stödordningen var selektiv och därigenom ett statligt stöd. Regeringen fann därför att det inte fanns någon skyldighet att anmäla förslaget till kommissionen (prop. 2019/20:132 s. 74).

De förändringar som kommittén föreslår av systemet för korttidsarbete bedöms inte innebära att stödordningen är att betrakta som selektiv. Förutsättningarna för att få stöd är samma för alla enskilda arbetsgivare, förutom den offentliga sektorn, som i rättsligt och faktiskt hänseende inte befinner sig i samma situation. Kommitténs övriga förslag bedöms inte heller begränsa vilka arbetsgivare eller arbetstagare som omfattas av stödet. Kommittén bedömer därför att stödordningen som föreslås i den nya lagen inte är att betrakta som ett statligt stöd i den mening som avses i artikel 107.1 i EUF-fördraget. Någon skyldighet att anmäla förslaget till kommissionen i enlighet med förfarandet i artikel 108.3 i EUF-fördraget finns därför inte.

13 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

13.1 Den nya lagen träder i kraft den 1 januari 2024

Förslag: Den nya lagen ska träda i kraft den 1 januari 2024. Genom den nya lagen upphör lagen om stöd vid korttidsarbete att gälla. Övriga lagändringar ska också träda i kraft den 1 januari 2024.

Skälen för kommitténs förslag

Den nya lagen bör träda i kraft så snart som möjligt. Den föreslagna lagen innebär förändringar jämfört med nuvarande lag. Förändringarna gäller såväl förutsättningarna för stöd som ansökningsförfarandet. Detta innebär att Skatteverket behöver tid för att utveckla it-system, utbilda personal och genomföra informationsinsatser avseende den nya lagen. Även Ekobrottsmyndigheten, som föreslås handlägga brott enligt den nya lagen, behöver tid för anpassning. Med beaktande av detta, samt tider för remissförfarande och beslut, föreslår kommittén att den nya lagen ska träda i kraft den 1 januari 2024. Övriga lagändringar som kommittén föreslår bör träda i kraft vid samma tidpunkt.

13.2 Äldre föreskrifter gäller för ärenden som har inletts före ikraftträdandet

Förslag: För ärenden som inletts enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete gäller fortfarande den lagen.

Äldre föreskrifter i socialförsäkringsbalken gäller fortfarande för försäkrad som deltar i korttidsarbete enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete.

Äldre föreskrifter i lagen om arbetslöshetsförsäkring gäller fortfarande för sökande som deltar eller har deltagit i korttidsarbete enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete.

Äldre föreskrifter i lagen om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet gäller fortfarande för brott enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete.

Äldre föreskrifter i lagen om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet gäller fortfarande för uppgifter som behövs för handläggning enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete.

Äldre föreskrifter i offentlighets- och sekretesslagen gäller fortfarande för beslut om stöd enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete.

Skälen för kommitténs förslag

Den nya lagen innebär att nya förutsättningar för stöd och ett nytt ansökningsförfarande träder i kraft. Kommittén anser att ärenden som inletts enligt den nuvarande lagen fortsatt bör tillämpas enligt den lagen. Det innebär att de ärenden som har inletts enligt den nuvarande lagen fortsatt kommer att handläggas enligt den nuvarande lagen. Detta gäller framför allt Skatteverkets ärenden, men även Tillväxtverkets ärenden om sådana ärenden alltså är aktuella. Motsvarande bör gälla för de övriga lagändringar som kommittén föreslår.

14 Konsekvensbeskrivning

14.1 Inledning

Kommittén ska i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning ange kostnadsberäkningar och andra konsekvensbeskrivningar. Av kommitténs direktiv framgår att kommittén ska resonera kring olika alternativa lösningar som har övervägts, ange kostnadsberäkningar för i betänkandet givna förslag och föreslå finansiering av dessa samt analysera vilka konsekvenser som förslagen förväntas få för olika aktörer.

14.2 Syfte och alternativa lösningar

I dagsläget finns två system för korttidsarbete i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Mot bakgrund av kommitténs översyn och slutsatser från den utvärdering som kommittén redovisat i delbetänkandet *Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse* (SOU 2022:30) föreslås en ny lag för stöd vid korttidsarbete med ikraftträdandedatum den 1 januari 2024. Den nya lagen innefattar stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och ersättning för kompetensinsatser utförda under den genom korttidsarbete arbetsbefriade tiden. Det nya systemet har sin utgångspunkt i det öppna och permanenta systemet för korttidsarbete, men kan förstärkas av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur vad gäller bl.a. stödperiodens längd och stödets omfattning. Det nya förslaget för ersättning för kompetensinsatser har sin utgångspunkt i dagens lagstiftning, men med vissa förenklingar föreslagna. Kommittén har gjort flera överväganden i översynen, vilka diskuteras mer utförligt i kapitel 5. Syftet har bl.a. varit att göra systemet mer förutsägbart och tydligt för arbetsgivare, samtidigt som ytterligare kontroll-

funktioner föreslås för att minska risken för missbruk och fusk. Det bedöms bidra till att systemet blir mer ändamålsenligt och samhälls-ekonomiskt effektivt.

En alternativ lösning hade varit att behålla två system för korttidsarbete, såsom i nuvarande lagstiftning, eller att endast behålla det system som aktiveras av regeringen. Kommittén har dock gjort bedömningen att det är mer ändamålsenligt med ett system som har sin utgångspunkt i det öppna och permanenta systemet och att systemet som kan aktiveras av regeringen bör slopas. Det systemet bedöms vara mindre konkurrenskraftigt än ett system som är öppet och permanent och som har större likheter med det system som finns i många andra länder. Eftersom systemet inte behövsprövas riskerar det därtill att bli mycket kostsamt och leda till ökade dödviktseffekter samt andra negativa effekter för samhällsekonomin. Detta stärks av erfarenheter från det tillfälliga systemet som fanns i Storbritannien under pandemin, och som utgick utan behovsprövning, som visar att ett sådant stöd riskerar att uppnå höga ansökningsvolymerna och därtill kostnader (SOU 2022:30 s. 270). Två system innebär vidare sämre förutsägbarhet för arbetsgivare kring vilket system som finns tillgängligt och kan nyttjas vid olika situationer. Trots att systemet som aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur endast skulle aktiveras i undantagsfall och att det minskar administrationen genom att en behovsprövning inte krävs, bedöms det sammantaget vara mer administrativt betungande för Skatteverket att administrera två system som kan verka parallellt. Systemet som aktiveras av regeringen väntas t.ex. innebära betydligt högre ansökningsvolymerna jämfört med ett system som utgår efter behovsprövning.

Kommittén har vidare föreslagit ett antal förändringar av regelverket för att göra förfarandet mer förutsägbart och bättre anpassat för större volymer. Syftet med dessa förändringar redovisas övergripande i kapitel 5 och mer ingående vid genomgången av respektive lagförslag. I de aktuella avsnitten redovisas också närmare de alternativa förslag som kommittén har övervägt. En större förändring som kommittén föreslår är att förutsättningarna för stöd ändras (avsnitt 6.2). Avsikten med förändringen är att tydliggöra syftet med regelverket. På så sätt blir stödet mer träffsäkert. Fler arbetsgivare bedöms kunna omfattas av stöd, men kommittén bedömer att incitamenten i systemet med bl.a. kostnadsdelningen tillsammans med den stärkta regleringen kommer att motverka att systemet överutnyttjas.

Kommittén bedömer således att förändringen av förutsättningarna för stöd inte kommer att öka antalet arbetsgivare som får stöd i någon nämnvärd omfattning. Andra större förändringar som föreslås i regelverket är att stödperioden förlängs till nio kalendermånader, i syfte att minska administrationen av en förlängningsansökan (avsnitt 6.4). Kommittén föreslår att stödperioden kan förlängas av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur till tolv kalendermånader, med möjlighet till ytterligare förlängning med tolv kalendermånader (avsnitt 10.3). Denna förändring föreslås för att regeringen snabbt ska kunna agera vid en allvarlig ekonomisk kris och för att det ska vara förutsägbart för alla parter hur systemet kan förändras. Kommittén föreslår att karenstiden minskar från 24 kalendermånader till 12 kalendermånader, för att öka konkurrenskraften i systemet (avsnitt 6.5). Vid en synnerligen djup lågkonjunktur ska regeringen kunna föreskriva att karenstid inte alls ska gälla (avsnitt 10.3). Detta är väsentligt för att arbetsgivare som har nyttjat systemet tidigare inte ska hamna i ett sämre läge om samhället hamnar i en djup ekonomisk kris. Jämförelsemånaden tydliggörs i lagen (avsnitt 6.7), eftersom den nuvarande definitionen orsakat oklarheter i rättstillämpningen. Kommittén föreslår därtill att det ska tydliggöras i lagen att preliminärt stöd för korttidsarbete endast kan betalas efter stödmånadens utgång (avsnitt 7.1). Detta förenklar förfarandet och minskar risken för att stöd lämnas med för stora belopp, eftersom stödet beräknas efter faktisk tid i korttidsarbete. Kommittén föreslår vidare att förfarandet för korttidsarbete tydliggörs genom att det framgår att Skatteverket ska besluta om slutligt stöd efter att arbetsgivaren anmält en avstämning av stödet (avsnitt 7.6.).

Kommittén föreslår ett antal förändringar för att förbättra Skatteverkets kontroll och utredning av stödet. Kommittén föreslår bl.a. att Skatteverket får besluta om revision (avsnitt 9.4.3), om tredjemansföreläggande (avsnitt 9.4.2) och om bevissäkring (avsnitt 9.4.5). För att stärka möjligheterna till återkrav av stöd föreslår kommittén att Skatteverket ska kunna ansöka om betalningssäkring (avsnitt 9.5.1) och företräदारansvar (avsnitt 9.5.2). Vidare har kommittén funnit att det finns behov av att införa en straffrättslig reglering som är anpassad för stödet vid korttidsarbete (avsnitt 9.6). Genom dessa förändringar ökar möjligheter att påföra straff för missbruk av systemet.

Slutligen föreslår kommittén att förfarandet för kompetensinsatser ska förenklas (avsnitt 8.5). Kommittén förtydligar även lagen så

att det ska framgå att ersättning för kompetensinsatser endast kan lämnas under tid som berättigar till stöd vid korttidsarbete (avsnitt 8.4). Därtill föreslås att ersättning för kompetensinsatser endast ska lämnas för genomförda insatser (avsnitt 8.3).

14.3 Offentligfinansiella konsekvenser av förslaget

De offentligfinansiella effekterna beräknas i enlighet med Finansdepartementets beräkningskonventioner. Beräkningarna görs utifrån 2022 års priser och volymer vad gäller exempelvis de lönenivåer som ingår i kostnadsberäkningarna av stödet. Vidare utgår beräkningarna, i enlighet med beräkningskonventioner, från att beteendet hos individer och företag i normalfallet inte ändras till följd av de föreslagna förändringarna. Antagandet om oförändrat beteende ger en god uppskattning av åtgärdernas effekt på kort och medellång sikt.

14.3.1 Budgeteffekt av stödet

Kostnadsbedömningar av stöd enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete

I olika kostnadsberäkningar som gjorts för stöd vid korttidsarbete enligt nuvarande regelverk har det framhållits att det råder en stor osäkerhet kring stödets kostnader, i synnerhet då stödet är nytt och det inte funnits några nationella erfarenheter att basera beräkningarna på. En viktig faktor som har betydelse för kostnaden och som kan innebära stora variationer mellan år är vilket konjunkturläge som råder. I betänkandet *Ett mer konkurrenskraftigt system för stöd vid korttidsarbete* (SOU 2018:66) skattades kostnaden till 300–600 miljoner kronor per år vid en balanserad konjunktur eller ett något försämrat konjunkturläge. Beräkningarna baserades på att antalet anställda i korttidsarbete i genomsnitt skulle vara mellan 4 000 och 15 000 per månad. Den genomsnittliga arbetstidsminskningen antogs uppgå till 27 procent, vilket var samma storleksordning som den genomsnittliga arbetstidsminskningen i de EU-länder som hade korttidsarbete under finanskrisen. Bedömningen var att statens kostnader skulle vara relativt låga de första åren efter stödets införande. Efter hand, när stödet etablerats, skulle kostnaden öka mot den långsiktiga

nivån. Vid en synnerligen djup lågkonjunktur, som uppfyller de kriterier som ställs i 5 § lagen om stöd vid korttidsarbete, antogs att stödet skulle aktiveras av regeringen, varför inga kostnadsberäkningar redovisades för det öppna och permanenta systemet i detta scenario. Vid införandet av det öppna och permanenta systemet i april 2020 gjordes en kostnadsberäkning med utgångspunkt från historiska stödvolymerna i det tyska systemet (*Kurzarbeitergeld konjunkturell*) vid balanserat konjunkturläge (prop. 2019/20:132 s. 76). Genom att anta att en liknande andel sysselsatta i Sverige skulle vara i korttidsarbete som i Tyskland, korrigerat för att en större andel anställda arbetar i tillverkningsindustrin i Tyskland, uppskattades 7 455 anställda vara i korttidsarbete i genomsnitt per månad. Den offentligfinansiella kostnaden bedömdes uppgå till 350 miljoner kronor årligen. I samma proposition redovisades även skattningar av kostnaden under 2020 med beaktande av att volymerna antogs vara förhöjda och de tillfälliga förstärkningar som gjordes av bl.a. stödnivåerna (från den 16 mars då stödet gällde retroaktivt till den 31 december). Kostnaden bedömdes uppgå till 2,42 miljarder kronor. Givet det osäkra ekonomiska läget som rådde bedömdes beräkningen vara behäftad med stor osäkerhet. Vid senare tillfällen fick denna kostnadsberäkning revideras eftersom efterfrågan på korttidsarbete under pandemin var kraftigt underskattad. Utfallet för 2020 blev närmare 32 miljarder kronor, vilket belyser svårigheterna med att bedöma kostnaderna för ett stöd som riktar sig till företag under en ekonomisk kris. Denna svårighet tilltar vid ett mer osäkert konjunkturläge. I samband med att handläggande myndighet ändrades från Tillväxtverket till Skatteverket från den 1 april 2022 gjordes en ny bedömning av antalet anställda som uppskattades omfattas av stöd i genomsnitt per månad under ett balanserat konjunkturläge. Dessa beräkningar utgick också från nyttjandet i Tyskland, men med ett genomsnitt för en kortare tidsperiod än i tidigare beräkningar (2015–2019 jämfört med 2010–2019). I genomsnitt antogs något färre, 5 000 anställda, vara i korttidsarbete per månad. Det bedömdes dock inte innebära någon annan offentligfinansiell effekt än vid tidigare beräkningar (prop. 2021/22:77 s. 26).

För det stöd som aktiveras av regeringen under en synnerligen djup lågkonjunktur har stödvolymerna, och därmed även kostnaden för stödet, antagits vara betydligt högre än i det öppna och permanenta systemet. I promemorian *Statligt stöd vid korttidsarbete – en ny*

åtgärd vid djupa kriser (Ds 2012:59) gjordes beräkningar med utgångspunkt från det tyska systemet under finanskrisen. Då antogs 2,5 procent av sysselsättningen, motsvarande 116 000 anställda, omfattas i genomsnitt per månad. Den offentligfinansiella effekten av stödet bedömdes uppgå till 4,7 miljarder kronor.¹ Samma kostnadsbedömning låg till grund vid stödets införande 2014 (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.9).

Kostnadsbedömning för anställda i korttidsarbete enligt den nya lagen

Den nya lagen bedöms såväl kunna öka som minska efterfrågan på stödet jämfört med det nuvarande regelverket. Kommittén bedömer, givet den osäkerhet som råder vid bedömning av volymer, att den sammantagna effekten kan antas vara att ansökningsvolymerna kan öka något till följd av de föreslagna ändringarna. Att preliminärt stöd endast kommer att lämnas efter avslutad stödmånad, och att förskottsbetalningar inte är möjligt, bedöms bidra till att hålla tillbaka användandet av stödet. Även de bestämmelser som kommittén föreslår i syfte att förbättra kontrollen av stödet bedöms motverka ett överutnyttjande av stödet. En förändring som kan öka de förväntade stödvolymerna är att förutsättningarna för stöd föreslås förändras för att bättre stämma överens med stödets syfte. De nya förutsättningarna bedöms bidra till att stödet blir mer träffsäkert. Att förutsättningarna skiftar fokus från allvarliga ekonomiska svårigheter till betydande behov av arbetstidsminskning kan innebära att fler kvalificerar sig till stöd. Att stödet anpassas till att omfatta arbetsgivare som bedriver verksamhet som huvudsakligen är finansierad av allmänna medel, och där det enligt en offentligrättslig reglering ankommer på det allmänna att tillhandahålla verksamheten, kan leda till något högre volymer. Det bedöms dock vara ovanligt att denna typ av verksamheter, såsom kollektivtrafik och tandvård, har behov av stöd då de i regel inte är konjunkturkänsliga. De förändringar som föreslås av antalet stödmånader, från 6 + 3 kalendermånader till 9 kalendermånader, och i synnerhet att karenstiden minskas från 24 till 12 kalendermånader bedöms kunna öka stödvolymerna något. Samtidigt kan det antas vara relativt ovanligt att ett företag drabbas av flera kriser,

¹ Givet en genomsnittlig månadslön på 29 000 kronor och en genomsnittlig arbetstidsminskning om 27 procent.

som berättigar till stöd, under en relativt kort tid. Att gränsbeloppet för de lönenivåer som stöd lämnas för föreslås höjas från 44 000 till 53 250 kronor (75 procent av ett inkomstbasbelopp) kan också ha viss betydelse för hur många anställda som omfattas av stöd och stödbeloppet per anställd. Gränsbeloppet begränsar inte arbetsgivaren från att ha anställda över en viss lönenivå i korttidsarbete, däremot är det relativt sett dyrare att ha anställda med lönenivåer över gränsbeloppet i korttidsarbete. Det rör sig om drygt nio procent av anställda på arbetsmarknaden som har en månadslön inom intervallet 44 000–53 250 kronor och närmare tio procent har en lönenivå som är högre än det föreslagna gränsbeloppet. För arbetsgivaren kan stödet öka som mest för en anställd med en ordinarie lön på 53 250 kronor (eller mer) och som minskar sin arbetstid med 60 procent. Det innebär att arbetsgivaren får stöd på omkring 2 400 kronor ytterligare per månad med det högre gränsbeloppet jämfört med det nuvarande. Det är svårt att bedöma hur stor effekt det kan få på ansökningsvolymerna att stödet blir billigare att använda för anställda med högre löner, men sannolikt bidrar det till en viss ökning. Samtidigt är det rimligt att anta att de flesta arbetsgivare med ett reellt behov av stöd även i dagsläget föredrar att nyttja stödet för att få en likviditetsförstärkning och undvika kostnader för uppsägningar och nyrekryteringar. Under 2020 var det 15 procent av anställda som omfattades av korttidsarbete som hade en ordinarie lön över gränsbeloppet på 44 000 kronor. Det är en viss underrepresentation i relation till andelen sysselsatta med dessa lönenivåer som är närmare 20 procent.² I vilken utsträckning underrepresentationen förklaras av gränsbeloppet är dock osäkert att bedöma. Vad som kan tala emot en sådan effekt är att det inte är någon underrepresentation för lönenivåer som ligger precis över gränsbeloppet, på 44 000–49 000 kronor, utan den återfinns bland de högre lönenivåerna. Det är därtill sannolikt att yrkesgrupper inom högre lönenivåer inte drabbades på samma sätt under pandemin (SOU 2022:30 s. 104 f.). Att gränsbeloppet föreslås indexeras är en förändring jämfört med nuvarande regelverk där regeringen bestämmer ett gränsbelopp. Huruvida indexeringen innebär att stödet blir dyrare för varje år beror på regeringens agerande vid den kontrafaktiska situationen att beloppet inte skulle indexeras. Då det öppna och permanenta systemet har funnits under en kort tid är det ännu för tidigt att bedöma hur regeringen kan förväntas

² Enligt uppgifter från Medlingsinstitutet över lönespridning 2021.

agera och därmed bedöma vilken effekt indexeringen av gränobeloppet kan få för kostnaden för stödet.

Under en synnerligen djup lågkonjunktur bedöms den avgörande skillnaden vara att stödet som aktiveras av regeringen slopas, vilket innebär att stöd endast lämnas efter en behovsprövning. Även om systemet hittills inte har aktiverats av regeringen går det inte utesluta att så skulle kunna ske i framtiden. Att denna möjlighet försvinner med den nya lagen bedöms hålla tillbaka användandet av stödet då det råder en synnerligen djup lågkonjunktur, vilket sällan infaller. Samtidigt bedöms de tillfälliga förstärkningar som kan införas vid en synnerligen djup lågkonjunktur innebära att stödvolymerna skulle öka jämfört med dagens system, som inte har några förutbestämda förstärkningar.

Kommittén bedömer sammantaget att de föreslagna ändringarna av regelverket för korttidsarbete i sig inte kommer att innebära att användandet av stödet förändras nämnvärt jämfört med nuvarande regelverk. Trots det finns det skäl att, utifrån erfarenheterna av användandet under pandemin, ompröva tidigare antaganden om systemets kostnader. Kommittén vill dock framhålla att det är behäftat med stor osäkerhet att bedöma nyttjandet av, och kostnaden för, stödet. Kostnaden beror på flera faktorer, bl.a. antalet anställda som omfattas av stöd, vilket i stor utsträckning korrelerar med konjunkturläget. Vid ett balanserat konjunkturläge, eller under en högkonjunktur, kan nyttjandet av stödet förväntas vara jämförelsevis lågt och koncentrerat till ett fåtal företag. Under ett sämre konjunkturläge och i en synnerligen djup lågkonjunktur kan nyttjandet antas vara betydligt högre och kostnaden för stödet väntas stiga. Kommittén har utgått från ett huvudscenario och två alternativa scenarier för att bedöma kostnaderna för stödet. I *huvudscenariot* antas ett mer eller mindre balanserat konjunkturläge där stödet nyttjas av företag som drabbas av tillfälliga störningar. Det kan röra sig om en brand i en fabrik som gör att verksamheten måste göra uppehåll under tiden som fabriken återställs eller leveransproblem av en viktig komponent som tillfälligt bidrar till ett mer omfattande produktionsstopp i ett företag eller inom en bransch. I det *första alternativa scenariot* antas att en mer omfattande störning inträffar genom att exempelvis motorfordonsindustrin drabbas av en kraftigt minskad efterfrågan från omvärlden. Behovet av stöd väntas främst vara kopplat till motorfordonsindustrin, men även verksamhet för vissa underleverantörer

och industrinära tjänster påverkas. I det *andra alternativa scenariot* bedöms ekonomin vara i en synnerligen djup lågkonjunktur, vilket påverkar mer omfattande delar av ekonomin. Det kan t.ex. bero på en ekonomisk kris likt finanskrisen, en pandemi eller annan extrem omvärldshändelse. I scenariot redovisas en extremhändelse som är att betrakta som exceptionell och kan förväntas ske med låg sannolikhet.

Kostnadsbedömning vid ett balanserat konjunkturläge

I *huvudscenariot* antas ett mer eller mindre balanserat konjunkturläge där stödet nyttjas av företag som drabbas av tillfälliga störningar. Detta scenario är att betrakta som det mest sannolika utfallet för stödets nyttjande, eftersom det utgår från att konjunkturläget är mer eller mindre balanserat.³

Vid en bedömning av statens kostnad är det nödvändigt att göra antaganden om hur många anställda som förväntas vara i korttidsarbete i genomsnitt per månad. Ett sådant antagande kan baseras på olika faktorer, bl.a. faktiska volymer i det öppna och permanenta stödet hittills under 2022, dvs. under en period då förutsättningarna för stöd har varit att betrakta som någorlunda likvärdiga vad som antas i detta scenario. Enligt uppgifter från Skatteverket uppgick nyttjandet av stödet under januari–augusti 2022 preliminärt till i genomsnitt 175 anställda per månad.⁴ De faktiska volymerna under denna period är ännu preliminära. Volymerna kan påverkas av att stödet ännu inte är etablerat som ett öppet och permanent stöd och att arbetsgivare saknar kunskap om att det är ett stöd som kan användas även när det inte råder en allmän kris. Att handläggande myndighet ändrades till Skatteverket medförde dessutom att stöd för januari till mars fick sökas retroaktivt från april, vilket kan ha medfört att många arbetsgivare inte valde att ansöka om stöd under den perioden. En bedömning utifrån de faktiska volymerna 2022 riskerar att underskatta hur många anställda som kan förväntas vara i korttidsarbete i framtiden. Eftersom uppgifterna över användandet är preliminära och utgår från en relativt kort tidsperiod kan det även vara relevant att bedöma kostnaden utifrån hur användandet har sett

³ En konjunkturcykel består av olika faser där lågkonjunktur är en av dessa faser. Enligt Konjunkturinstitutet varar en konjunkturcykel i genomsnitt mellan tre och åtta år.

⁴ Enligt preliminära uppgifter från Skatteverket den 22 september 2022.

ut i Tyskland under mer eller mindre balanserade konjunkturförhållanden. Sveriges öppna och permanenta system har tagits fram med utgångspunkt från det tyska systemet, och den nya lagen bedöms närma sig det tyska systemet ytterligare genom bl.a. ändrade förutsättningar för stöd, vilket gör en sådan jämförelse relevant. Det finns även vissa likheter med näringslivets struktur i Sverige och Tyskland med avseende på exempelvis storleken på tillverkningsindustrin och inte minst motorfordonsindustrins betydelse. Tysklands tillverkningsindustri utgör dock en något större andel av näringslivets totala produktion jämfört med vad den utgör i Sverige. Tidigare bedömningar av genomsnittsvolymer per månad, som baseras på användandet i Tyskland under åren 2015–2019, uppgår till 5 000 anställda per månad (prop. 2021/22:77 s. 26). En något längre tidsperiod 2010–2019 ger ett högre genomsnitt på närmare 7 500 anställda (prop. 2019/20:132 s. 78). Den längre tidsperioden riskerar dock att påverkas av både finanskrisen och skuldkrisen i euroområdet. Kommittén bedömer, i likhet med regeringens tidigare ställningstagande, att 5 000 anställda i genomsnitt i korttidsarbete per månad är ett rimligt antagande.

Vad som också har betydelse för stödets kostnad är vilken lön som antas för anställda i korttidsarbete. Under 2020 var det vanligast med en lönenivå mellan 24 001 och 34 000 kronor bland anställda i korttidsarbete. Närmare 45 procent av samtliga i korttidsarbete hade en lön inom det intervallet, vilket är en högre andel än bland samtliga anställda i näringslivet (SOU 2022:30 s.105). Medellönen var 33 500 kronor. Det är dock rimligt att i normalfallet anta att stödet i framtiden kommer att omfatta en större andel anställda inom varuproducerande branscher och i lägre omfattning lämnas till anställda inom vissa tjänstebranscher, såsom handeln och hotell- och restaurangbranschen. Pandemin var en exceptionell kris som påverkade många tjänstebranscher på ett sätt som inte kan förväntas ske i ett huvudscenario framöver. Den genomsnittliga lönenivån är något högre bland anställda inom varuproducerande branscher jämfört med vissa kontaktnära tjänstebranscher.⁵ Kommittén anser att det därför är lämpligt att utgå från genomsnittslönen bland anställda inom tillverkningsindustrin, vilken uppgick till 38 800 kronor år 2021.⁶ Eftersom genomsnittslönen hålls uppe av lönenivåer över det föreslagna gränsvärdet på 53 250 kronor, som inte kompenseras för korttidsarbete

⁵ Enligt Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik 2021.

⁶ Enligt Medlingsinstitutets lönestrukturstatistik.

och kan antas vara underrepresenterade i stödet, bör den korrigeras ned något. I samband med det öppna och permanenta systemets införande 2020 antogs en månadslön om 32 700 kronor i de kostnadsberäkningar som redovisades. Beräkningarna baserades på bearbetningar av mikrodata från FASIT⁷ (prop. 2019/20:132 s. 78). Bland anställda som omfattats av stöd hittills under 2022 har genomsnittslönen dock varit lägre och uppgått till knappt 30 000 kronor. Kommitténs samlade bedömning utifrån de olika nivåerna som redovisats ovan är att 35 000 kronor är ett rimligt antagande om genomsnittlig månadslön för en anställd i korttidsarbete. Det är något högre än medellönen under pandemin och hittills under 2022, men lägre än genomsnittslönen inom tillverkningsindustrin. Det ligger även nära kostnadsberäkningen från FASIT, korrigerat för den genomsnittliga löneökningstakten och att gränobeloppet föreslås höjas.

Även graden av arbetstidsminskning har betydelse för stödbeloppet. I tidigare kostnadsberäkningar av stödet har den antagits vara på 27 procent (se t.ex. SOU 2018:66 s. 88). Under 2020 och 2021 var den genomsnittliga arbetstidsminskningen dock närmare 50 procent. Då var det periodvis möjligt med en arbetstidsminskning på 80 procent, vilket har hållit uppe genomsnittet. Eftersom stödet i sin ordinarie utformning endast möjliggör en arbetstidsminskning på upp till 60 procent har kommittén räknat om de som hade en arbetstidsminskning på 80 procent till 60 procent. Detta ger en genomsnittlig arbetstidsminskning på drygt 45 procent. Bland de anställda som omfattats av stöd hittills under 2022 har den genomsnittliga arbetstidsminskningen varit drygt 50 procent.⁸ Den genomsnittliga arbetstidsminskningen i Tyskland var omkring 30 procent under perioden 2010–2019. Genomsnittet var något lägre under den kortare tidsperioden 2015–2019. Under pandemin steg den till närmare 45 procent.⁹ Kommitténs bedömning är att den genomsnittliga arbetstidsminskningen kan antas ha varit något förhöjd under pandemin, även då det beaktats att nivån 80 procent inte finns med i stödets ordinarie utformning. Den genomsnittliga arbetstidsminskningen antas därför vara 40 procent under ett balanserat konjunkturläge.

Givet att 5 000 anställda är i korttidsarbete per månad, med en månadslön på i genomsnitt 35 000 kronor och en genomsnittlig arbets-

⁷ FASIT är Statistiska centralbyråns mikrosimuleringsmodell som används för att beräkna effekterna av förändringar i skatte-, avgifts- och transfereringssystemen för individer och hushåll.

⁸ Enligt preliminära uppgifter från Skatteverket den 20 september 2022.

⁹ Enligt statistik från Bundesagentur für Arbeit den 1 september 2022.

tidsminskning på 40 procent motsvarar det en årlig kostnad på 360 miljoner kronor¹⁰ (se Tabell 14.1). Eftersom kostnadsberäkningen bygger på flertalet antaganden kan kostnaden bli både lägre och högre och den kan även variera från år till år. Beräkningarna är baserade på ordinarie stödnivåer utan några förstärkningar. Denna kostnad bedöms uppnås först när stödet etablerats, vilket väntas ske först när stödet funnits under en viss tid. Trots vissa skillnader i stödets utformning och att vissa antaganden skiljer sig åt är bedömningen i nivå med tidigare beräkningar för det öppna och permanenta systemet. Kostnaden kan även förhållas till preliminära utfall av kostnaden för stödet hittills under 2022 som har uppgått till drygt 3,0 miljoner kronor.¹¹ Att den preliminära kostnaden hittills under 2022 är så pass mycket lägre än den kostnadsberäkning som redovisas här kan bero på flera faktorer. Att stödet ännu inte är etablerat, då det endast funnits en begränsad tid med ett balanserat konjunkturläge, håller sannolikt tillbaka volymerna. Många företag kan också sakna kunskap om att stödet kan sökas efter pandemins kritiska faser passerat, även om det inte råder en allmän kris. Under perioden den 1 december 2021–31 mars 2022 kunde ansökningar ske hos Skatteverket retroaktivt från den första april. Många företag kan ha bedömt att det inte var lönt att nyttja stödet för den perioden. Företag kan t.ex. ha upplevt en osäkerhet kring om stöd skulle beviljas.

Tabell 14.1 Anställda i korttidsarbete och kostnad för korttidsarbete

Tre scenarier, årlig kostnad

| | Antal anställda i korttidsarbete | Genomsnittlig arbetstidsförkortning | Statens kostnad för korttidsarbete |
|----------------------|----------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Huvudscenario | 5 000 | 40 procent | 0,36 miljarder kronor |
| Alternativscenario 1 | 50 000/5 000 | 45/40 procent | 2,2 miljarder kronor |
| Alternativscenario 2 | 200 000 | 50 procent | 27,7 miljarder kronor |

Anm.: Antal anställda avser ett månadsgenomsnitt. Beräknat med en genomsnittlig månadslön på 35 000 kronor. Avser en kostnad under 12 månader. Alternativscenario 1 avser en kostnad för minskad efterfrågan i motorfordonsindustrin under 6 månader, övriga 6 månader antas volymerna återgå till samma volymer som i huvudscenariot.

Källa: Egna beräkningar.

¹⁰ Beräknat enligt: $35\,000 \times 0,40 \times 0,43 \times 5\,000 \times 12$.

¹¹ Enligt preliminära uppgifter från Skatteverket den 26 oktober 2022.

Kostnadsbedömning vid ett efterfrågefall i motorfordonsindustrin

I det första alternativa scenariot, som bedöms vara mindre sannolikt än huvudscenariot, antas en mer omfattande störning drabba motorfordonsindustrin genom en kraftigt minskad efterfrågan från omvärlden. Det innebär att efterfrågan på stödet och därtill kostnaderna ökar tydligt jämfört med huvudscenariot. Att bedöma hur mycket efterfrågan och kostnaderna ökar i ett sådant scenario är dock mycket osäkert. En jämförelse kan göras utifrån hur stödet nyttjades under pandemin. Vid pandemins första fas påverkades motorfordonsindustrin tydligt och branschen uppnådde ett högt nyttjande av stödet. Drygt 45 000, omkring 60 procent av anställda i branschen¹², omfattades av stöd i genomsnitt under mars till juni 2020. En kris som drabbar motorfordonsindustrin får även följdverkningar på andra verksamheter som är nära kopplade till tillverkningsindustrin, t.ex. underleverantörer. Antalet anställda som totalt sett drabbas vid en sådan kris kan därför, baserat på stödvolymen under 2020, antas vara omkring 50 000 i genomsnitt per månad.

Den genomsnittliga arbetstidsminskningen bedöms vara något högre än i huvudscenariot, 45 procent. Den genomsnittliga månadslönen antas vara på samma nivå som i huvudscenariot, 35 000 kronor. Eftersom behovet av stöd främst är centrerat till en specifik bransch och ekonomin inte bedöms vara i en synnerligen djup lågkonjunktur antas inte några förstärkningar av systemet aktiveras av regeringen. Den genomsnittliga stödperioden vid ett sådant scenario antas vara sex månader. Sammantaget motsvarar det en kostnad på drygt 2,0 miljarder kronor under en period om sex månader.¹³ Under årets övriga sex månader antas kostnaden vara densamma som i huvudscenariot, varför den totala kostnaden under ett år uppgår till omkring 2,2 miljarder kronor (se Tabell 14.1).

Kostnadsbedömning vid en exceptionell kris som leder till en synnerligen djup lågkonjunktur

Det andra alternativa scenariot utgår från en synnerligen djup lågkonjunktur och att ekonomin drabbas av en exceptionell händelse som i stor utsträckning även påverkar andra branscher än tillverk-

¹² Anställda 2019 enligt Statistiska centralbyråns statistik över företagens ekonomi.

¹³ Beräknat enligt: $35\,000 \times 0,45 \times 0,43 \times 50\,000 \times 6$.

ningsindustrin. Det kan t.ex. vara ett scenario likt den kris som drabbade Sverige och omvärlden till följd av spridningen av sjukdomen covid-19. I framtiden kan det dock vara en annan orsak till krisens ursprung. Vid ett sådant scenario är det sannolikt att förstärkningar av stödet införs av regeringen för att stärka stödet, vilket innebär att statens kostnadsandel blir högre och en fjärde nivå av arbetstidsminskning (80 procent) införs. Detta scenario ska ses som exceptionellt och bedöms inträffa med låg sannolikhet. En ekonomisk kris som uppstår till följd av strukturella obalanser, likt finanskrisen, bedöms också kunna leda till att de tillfälliga förstärkningarna aktiveras. En sådan kris väntas dock nå mindre omfattande volymer bl.a. eftersom en sådan kris inte bedöms drabba kontaktnära och personalintensiva tjänstebranscher på samma sätt som skedde under pandemin.

Den ekonomiska kris som uppstod till följd av pandemin drabbade ekonomin snabbt och kraftfullt. Stödet vid korttidsarbete infördes och användes för första gången under krisen och nyttjandet kom att nå höga volymer, i synnerhet vid pandemins första fas. Drygt 75 000 företag nyttjade stödet och preliminärt nettobeviljat belopp uppgick till omkring 31,6 miljarder kronor under 2020 (den 16 mars till 31 december). Stödet var tillfälligt förstärkt bl.a. genom att staten svarade för en större del av kostnaden, en fjärde nivå om arbetstidsminskning infördes och karenstiden slopades. I genomsnitt var 280 000 anställda i korttidsarbete per månad (mars till december 2020). Det varierade dock kraftigt under året, med närmare 500 000 anställda i maj och drygt 130 000 i december. Att stödet i framtiden skulle uppgå till dessa volymer är inte särskilt sannolikt. Det beror på att stödet var mer generöst under pandemin, bl.a. genom att staten svarade för 75 procent av kostnaden. Dessutom kunde stödet användas för en bredare krets av anställda, såsom familjemedlemmar till arbetsgivaren och anställda under uppsägningstid. Förstärkningarna av stödet ökade risken för att stödet överutnyttjades. Kommitténs bedömning är därtill att det förstärkta stödet i stor utsträckning utgick kompensatoriskt vid pandemins senare faser, genom att det lämnades till företag som omfattades av de restriktioner som infördes för att minska smittspridningen. Vid en framtida kris antar kommittén att andra stödåtgärder införs som ett komplement till stöd vid korttidsarbete. Syftet med stödet uppfylldes framför allt under inledningen av pandemin (SOU 2022:30 s. 199). Att tillfälliga förstärkningar antas aktiveras innebär att staten svarar för en större

andel av kostnaden än i stödets ordinarie utformning. Kostnadsandelen är dock lägre än under pandemin, 50 procent jämfört med 75 procent, vilket är en bidragande orsak till att risken för ett överutnyttjande bedöms minska. Sammantaget bidrar dessa faktorer till att antalet anställda i korttidsarbete antas vara 200 000 i genomsnitt per månad. Antalet är lägre än under pandemin, men betydligt högre än i det första alternativa scenariot.

Tillfälliga förstärkningar antas införas i detta scenario vilket påverkar kostnaden för stödet, såsom en fjärde nivå på arbetstidsminskningen (80 procent) och att staten tar en större andel av kostnaden (50 procent). Den genomsnittliga arbetstidsminskningen bedöms, liksom under pandemin vara högre än i de andra scenarierna, 50 procent. Den genomsnittliga månadslönen antas vara 35 000 kronor. Detta motsvarar sammantaget en kostnad på 27,7 miljarder kronor under ett år¹⁴ (se Tabell 14.1). Det är lägre än utfallet för 2020 (då stöd dessutom inte utgick under de första månaderna). Det är dock betydligt högre än den kostnadsbedömning som gjordes för stödet som aktiveras av regeringen och som uppgick till 4,7 miljarder kronor (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.17.9). Det beror på att scenariot beskriver en exceptionell situation som påverkar en mer omfattande del av ekonomin än i tidigare beräkning som baseras på utfall under finanskrisen. Antalet anställda som omfattas av stöd väntas därför vara högre, trots att stöd endast lämnas efter behovsprövning. Även andra faktorer påverkar, såsom antagandet om genomsnittlig lönenivå samt att statens kostnadsandel antas vara högre.

Kostnadsbedömningar av ersättning för kompetensinsatser enligt den nuvarande lagen om stöd vid korttidsarbete

Liksom vid bedömningen av hur många anställda som kommer att omfattas av korttidsarbete är bedömningen av kostnaderna för kompetensinsatser mycket osäker. Kostnaderna för kompetensinsatser beror i stor utsträckning på hur nyttjandet av korttidsarbete ser ut. Vidare är ersättning för kompetensinsatser relativt nytt och har ännu inte etablerats, vilket gör att nuvarande ansökningsvolymerna sannolikt inte speglar de mer långsiktiga volymerna som kan förväntas när

¹⁴ Beräknat enligt: $35\,000 \times 0,50 \times 0,66 \times 200\,000 \times 12$.

insatsen har etablerats. Det är inte heller möjligt att göra jämförelser med det tyska systemet eftersom det tyska stödet för kompetensinsatser var tillfälligt i samband med pandemin (se avsnitt 8.2). I slutbetänkandet *Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete* (SOU 2019:10) skattades kostnader för kompetensåtgärder utifrån olika scenarier. Under en synnerligen djup lågkonjunktur antogs att 10 till 20 procent av anställda i korttidsarbete skulle omfattas av insatserna och vid normala konjunktursvängningar fem till tio procent. Kostnaden beror inte bara på hur många anställda som omfattas utan det finns flera faktorer som spelar in. Beroende på typ av åtgärd kan kostnaden variera från noll till flera tusen kronor per dag och anställd. Det är dock troligt att ersättning inte skulle sökas vid lägre kostnader då det inte anses lönsamt givet den administrativa insats som krävs. Kostnaden för kompetensåtgärderna antogs vara i genomsnitt 20 000 kronor per deltagande arbetstagare vid en synnerligen djup lågkonjunktur och 10 000 kronor per deltagande arbetstagare vid normala konjunktursvängningar. Under antagandet att 10 procent av totalt 116 000 anställda var i korttidsarbete under en synnerligen djup lågkonjunktur och att ersättning lämnas för 60 procent av kostnaden för åtgärden bedömdes kostnaden uppgå till drygt 139 miljoner kronor.¹⁵ Om 20 procent av anställda i korttidsarbete omfattades av kompetensinsatser skulle kostnaden stiga till 280 miljoner kronor. Vid normala konjunktursvängningar redovisades flera scenarier och kostnaden bedömdes variera mellan 1,2 miljoner kronor och 18 miljoner kronor.¹⁶

I samband med införandet gjordes en kostnadsbedömning under antagandet att upp till 15 000 anställda var i korttidsarbete under ett år med balanserat konjunkturläge (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24 avsnitt 4.7.10). Givet att fem till tio procent av de anställda omfattas av kompetensinsatser till en genomsnittlig kostnad om 10 000 kronor per anställd förväntades åtgärden kosta mellan 7,5 och 15 miljoner kronor.

¹⁵ Beräknat enligt: $116\,000 \times 0,10 \times 20\,000 \times 0,60$.

¹⁶ Mellan 4 000 och 30 000 anställda antogs vara i korttidsarbete och fem till tio procent av dessa antogs delta i kompetensåtgärder.

Kostnadsbedömning för kompetensinsatser enligt den nya lagen

Utöver kostnader för anställda i korttidsarbete tillkommer även kostnader för kompetensinsatser för vissa anställda under tiden i korttidsarbete. I kapitel 8 föreslås inga betydande förändringar i regelverket för ersättning för kompetensinsatser som kan förväntas öka eller minska volymerna jämfört med den nuvarande utformningen. Att ersättning föreslås lämnas enbart efter genomförda kompetensinsatser, vilket inte är fallet i nuvarande lagstiftning där förskotts betalning är möjlig, kan eventuellt leda till att färre ansöker om ersättning. Det bedöms dock motverkas av att förfarandet förenklas.

Även om kommittén bedömer att de föreslagna ändringarna av ersättning för kompetensinsatser i sig inte kommer att påverka användandet av kompetensinsatser nämnvärt finns det skäl att, utifrån användandet sedan skattningarna gjordes, ompröva tidigare antaganden om systemets kostnader. Bedömningen av kostnader för kompetensinsatser är, liksom stöd som lämnas för korttidsarbete, behäftad med stor osäkerhet och det beror i stor utsträckning på hur många anställda som är i korttidsarbete. Kostnaderna för kompetensinsatser kan variera mycket och antas korrelera väl med antalet anställda som omfattas av stöd som lämnas för korttidsarbete. Ersättning för kompetensinsatser uppgår till 60 procent av den totala kostnaden för insatser som har genomförts. Den kan dock som mest, enligt nuvarande ordning och kommitténs förslag, uppgå till 20 000 kronor per anställd (uppdelat på 10 000 kronor för månad 1–6 och 10 000 kronor för månad 7–9 under en stödperiod). Under 2021, då ersättning för kompetensinsatser infördes i det öppna och permanenta stödet, var nyttjandet av dessa jämförelsevis lågt. Omkring 2 400 anställda, motsvarande omkring 1,7 procent av anställda i korttidsarbete, omfattades av kompetensinsatser första halvåret 2021. Under det tredje kvartalet omfattades omkring 1,2 procent av anställda i korttidsarbete av kompetensinsatser. Den totala kostnaden uppgick preliminärt till 15,7 miljoner kronor. Kostnaden per anställd var omkring 5 400 respektive 7 200 kronor.¹⁷ Dessa uppgifter visar dock bara kostnaden för de arbetsgivare som valt att söka ersättning för kompetensinsatser. Det går således inte att bedöma om en annan utformning hade inneburit att ersättning för kompetensinsatser hade nyttjats i en högre utsträckning. Det är troligt att kompetensinsatser hade nyttjats i

¹⁷ Enligt preliminära uppgifter från Tillväxtverket den 5 september 2022.

större omfattning om möjligheten hade införts i samband med att det öppna och permanenta systemet trädde i kraft under våren 2020. När möjligheten till ersättning för kompetensinsatser infördes hade stöd lämnats för korttidsarbete under närmare ett år och många arbetsgivare hade trappat ned användandet av stödet. Under januari–oktober 2022 har kompetensinsatser endast nyttjats i enstaka fall. Ansökningar från en arbetsgivare har beviljats av Skatteverket och avser en anställd. Kostnaden har uppgått till 7 415 kronor.¹⁸ Kompetensinsatserna bedöms dock, liksom stöd som lämnas för korttidsarbete, ännu inte vara etablerat och har därmed inte nått de långsiktiga volymerna.

Givet att kompetensinsatser används i motsvarande utsträckning framöver kan omkring 1,5 procent av anställda i korttidsarbete förväntas omfattas. Nyttjandet av kompetensinsatser kan dock förväntas vara något högre eftersom insatsen ännu är ny och, liksom stödet som lämnas för korttidsarbete, inte har etablerats. Det redovisas därför även en kostnadsbedömning givet att 5 procent av anställda skulle omfattas, vilket är i enlighet med den lägre nivån på omfattning i tidigare bedömning (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24 avsnitt 4.7.10). Kostnaden antas vara 7 200 kronor per anställd och period.¹⁹ Ovan presenterades tre scenarier för hur många anställda som bedöms omfattas av korttidsarbete årligen. Givet huvudscenariot med 5 000 anställda i korttidsarbete blir kostnaden för kompetensinsatser mellan 1,1 och 3,6 miljoner kronor under ett år med ett balanserat konjunkturläge.²⁰ För de alternativa scenarierna där antalet anställda i korttidsarbete är betydligt högre bedöms även kostnaden för kompetensinsatser stiga (se Tabell 14.2).

¹⁸ Enligt preliminära uppgifter från Skatteverket den 1 november 2022.

¹⁹ Med period avses här att en anställd kan omfattas av ersättning för kompetensinsatser upp till 10 000 kronor under en period om högst sex kalendermånader och ytterligare 10 000 kronor om stödperioden är längre än sex kalendermånader.

²⁰ Beräknat enligt: $5\,000 \times 0,015 \times 7\,200 \times 2$ respektive $5\,000 \times 0,05 \times 7\,200 \times 2$.

Tabell 14.2 Kostnad för kompetensinsatser för anställda i korttidsarbete

Tre scenarier, årlig kostnad

| | Antal anställda i korttidsarbete | Andel som omfattas av kompetensinsatser | Kostnad för kompetensinsatser |
|-----------------------|-------------------------------------|--|----------------------------------|
| Huvudscenariot | 5 000 | 1,5–5 procent | 1,1–3,6 miljoner kronor |
| Alternativscenariot 1 | 50 000/5 000 | 1,5–5 procent | 5,9–19,8 miljoner kronor |
| Alternativscenariot 2 | 200 000 | 1,5–5 procent | 43,2–144 miljoner kronor |

Anm.: Antal anställda avser ett månadsgenomsnitt. Beräknat med en genomsnittlig kostnad på 7 200 kronor per anställd. Avser en kostnad under 12 månader. Alternativscenariot 1 avser en kostnad för minskad efterfrågan i motorfordonsindustrin under 6 månader. Övriga 6 månader antas volymerna återgå till samma volymer som i huvudscenariot.

Källa: Egna beräkningar.

Övriga budgeteffekter som stödet medför

Utöver de kostnader som uppstår i direkt anslutning till stödet vid korttidsarbete kan systemet även ge upphov till andra effekter som påverkar de offentliga finanserna. En sådan effekt är att skatteintäkterna minskar genom en lägre inkomst bland anställda i korttidsarbete. För anställda i korttidsarbete kan den ordinarie lönen minska med mellan 12 och 20 procent i stödets ordinarie utformning. För en genomsnittlig lön om 35 000 kronor utgår vanligtvis knappt 23 procent i inkomstskatt, motsvarande 8 000 kronor. Det innebär att en del av dessa skatteintäkter uteblir under tiden i korttidsarbete. Även arbetsgivaravgiften påverkas av att lönen tillfälligt sänks. Som en kontrast till detta kan intäkter hållas uppe och kostnader hållas nere av stödet. Att anställda behåller en större del av sin inkomst i relation till en potentiell alternativkostnad, dvs. att de skulle bli arbetslösa, innebär att både konsumtionen i samhället och skatteintäkterna kan hållas uppe. Att färre blir arbetslösa innebär även minskade kostnader genom att arbetslöshetsersättning inte behöver betalas ut i samma utsträckning och att insatser för inskrivna vid Arbetsförmedlingen kan undvikas.

Kommitténs föreslagna förändringar av systemet för korttidsarbete bedöms inte påverka de övriga budgeteffekterna som kan uppstå i förhållande till nuvarande lagstiftning.

14.3.2 Finansiering av kostnader

Som framgår ovan är kostnaderna för stöd som lämnas för korttidsarbete och ersättning för kompetensinsatser baserade på flera antaganden och beräkningarna är behäftade med stor osäkerhet. Vad som har störst betydelse för utfallet bedöms vara hur många anställda som omfattas av stöd, vilket till stor del beror på konjunkturläget. Kostnaden för korttidsarbete är i huvudscenariot inom samma intervall som i tidigare bedömningar, varför inga finansieringsförslag behövs. Kostnaden för kompetensinsatser är lägre än i de tidigare bedömningar som gjorts vid ett balanserat konjunkturläge. Om en större kris skulle uppstå enligt det första alternativa scenariot skulle stödvolymerna tydligt öka och därtill också kostnaden. Skulle en kris uppstå enligt det andra alternativa scenariot, för vilket sannolikheten är låg i relation till huvudscenariot, ökar kostnaden markant. Kostnaden bedöms bli betydligt högre än enligt de beräkningar som ligger till grund för stödet som aktiveras av regeringen, men lägre än utfallet för stödperioden under 2020. Att kostnaderna bedöms bli högre än tidigare beräkningar beror dock inte på förändringar i stödets utformning, tvärtom väntas t.ex. en behovsprövning leda till att stödvolymerna minskar. Däremot har kommittén omprövat tidigare antaganden, utifrån erfarenheter från pandemin, och kommit fram till att systemet vid en exceptionell kris kan ge upphov till högre kostnader än i tidigare beräkningar som baseras på ansökningsvolymerna i Tyskland under finanskrisen.

De ytterligare kostnader som bedöms uppstå för myndigheter, utöver vad som redan finns i dagens system, är en engångskostnad för Skatteverket för bl.a. anpassning av it-system och utbildning av personal (se avsnitt 14.9.1). Den kostnaden bedömer Skatteverket kommer att uppgå till 10 miljoner kronor. Kommittén föreslår att kostnaden finansieras inom ramen för Skatteverkets befintliga anslag.

14.4 Samhällsekonomiska konsekvenser

Ett system för korttidsarbete kan ge både positiva och negativa effekter för samhälls ekonomin

Ett system för korttidsarbete kan ge upphov till både positiva och negativa effekter för såväl företag och arbetstagare som samhället i stort. Några av dessa effekter beskrivs kortfattat nedan. En mer om-

fattande redogörelse och resonemang kring stödets konsekvenser för samhällsekonomin återfinns i delbetänkandet *Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse* (SOU 2022:30 s. 181 f.).

Stöd vid korttidsarbete innebär att arbetsgivaren kan behålla värdefull kompetens vid en tillfällig kris. Det möjliggör för en snabb återstart när efterfrågan vänder och innebär att arbetsgivaren kan undvika kostnader som är förknippade med uppsägningar och nyrekrytering av personal. Den likviditetsförstärkning som stödet innebär möjliggör för produktiva företag som drabbats av en tillfällig störning att undvika att försättas i konkurs. För arbetstagare i korttidsarbete minskar inkomsten tillfälligt, men den bibehålls i högre utsträckning än vid ett kontrafaktiskt utfall som kan vara arbetslöshet. Det gäller i synnerhet för anställda med högre inkomstnivåer, eftersom det finns ett tak i arbetslöshetsförsäkringen. För en anställd kan det innebära en trygghet att bevara kopplingen till arbetsmarknaden under en period med ett försämrat konjunkturläge då efterfrågan på arbetskraft ofta är jämförelsevis låg. Om anställda i företaget omfattas av kompetensinsatser under tiden i korttidsarbete kan det bidra till att stärka kompetensnivån på företaget, vilket kan öka produktiviteten och underlätta för en omställning till förändrade förutsättningar. För den anställda bidrar kompetensinsatser till att stärka ställningen både på arbetsplatsen och på arbetsmarknaden i stort. Eftersom motsvarande system för korttidsarbete finns i många andra länder bedöms stödet gynna svenska företag genom att konkurrenskraften stärks. Det främjar att arbetstillfällen och investeringar behålls och förläggs i landet, vilket är positivt för tillväxten i ekonomin och bidrar till en högre sysselsättning på längre sikt. Att företag kan undvika uppsägningar av personal vid en tillfällig minskning i efterfrågan bidrar till att hålla tillbaka en ökning i arbetslösheten och bevara produktiva matchningar på arbetsmarknaden. I synnerhet under en period då efterfrågan på arbetskraft är låg är det positivt att anställningar bevaras och att arbetslösheten inte stiger kraftigt. En hög arbetslöshet under en längre period riskerar att få varaktiga effekter på arbetsmarknaden och att arbetslösheten dröjer sig kvar på en permanent högre nivå (s.k. persistenseffekt). Att sysselsättningen kan hållas uppe och inkomstminskningen dämpas bidrar positivt till konsumtionen i samhället.

Det är oundvikligt att ett system för korttidsarbete medför negativa effekter för ekonomin genom att t.ex. stöd lämnas till arbetsgivare som även utan stöd hade kunnat undvika uppsägningar s.k.

dödviktstkostnader, se Tillväxtanalys rapport *Korttidsarbetets effekter på sysselsättningseffekter under pandemiåret 2020* (PM 2022:12) för en kvantifiering samt diskussion kring bedömda dödviktseffekter under 2020. Även strukturuomvandlingen kan hämmas genom att t.ex. stöd lämnas till lågproduktiva företag, vilket håller tillbaka produktivitet-utvecklingen i samhället. Det gäller särskilt om stödet nyttjas under längre perioder. Ett utbrett användande av stödet kan även bidra till att rörligheten på arbetsmarknaden minskar (s.k. inlåsnings effekter). Det kan innebära att anställda stannar kvar i korttidsarbete hos en arbetsgivare, med en reducerad lön, i stället för att söka sig vidare till en annan anställning och få en högre lön. Stödet väntas främst omfatta individer med en starkare ställning på arbetsmarknaden (s.k. insiders), vilket kan leda till att lönebildningen kan påverkas genom att anställda i korttidsarbete ställer kompensatoriska krav. Eftersom arbetstagare dessutom kan omfattas av kompetensinsatser under tiden i korttidsarbete innebär det en möjlighet att ytterligare stärka ställningen på arbetsmarknaden. Det riskerar att leda till en ökad utslagning på arbetsmarknaden av svagare grupper (s.k. outsiders) och en högre jämviktsarbetslöshet. Stödets utformning kan dock minimera dessa negativa kostnader. Det kan ske genom att stödet behovsprövas, att stödperiodens längd begränsas och att kostnaden för stöd fördelas mellan arbetsgivare, arbetstagare och stat på ett sätt som inte skapar incitament för ett överutnyttjande.

Den nya lagens effekter för samhällsekonomin

Systemet i den nya lagen bedöms, precis som nuvarande system, innebära både positiva och negativa effekter för samhällsekonomin. De föreslagna förändringarna av systemet för korttidsarbete syftar till att minska riskerna för negativa effekter och att undvika ett överutnyttjande av stödet samt att göra systemet mer konkurrenskraftigt. Att stödet som aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup konjunktur slopas innebär att stöd endast lämnas efter en behovsprövning. En sådan ordning bedöms minska kostnaderna för stödet och motverka ett överutnyttjande. En behovsprövning innebär att stödet blir mer träffsäkert och lämnas till företag med reella behov, vilket innebär att stödet i lägre utsträckning lämnas till lågproduktiva företag som inte är långsiktigt livskraftiga. Det i sin tur innebär en

förbättrad framtida produktivitet. Stödet har inte utvidgats för att omfatta fler anställda än nuvarande system, eftersom en sådan utvidgning inte bedöms vara samhällsekonomiskt effektiv. Att förutsättningarna för stöd ändras till att lämnas till arbetsgivare med ett betydande behov av arbetstidsminskning kan dock medföra att fler arbetsgivare kvalificerar sig till stöd. Den kostnadsdelning som finns i det öppna och permanenta systemet där arbetstagare, arbetsgivare och stat delar på kostnaden för korttidsarbete, och som föreslås behållas i den nya lagen, bedöms medföra att stödet endast nyttjas av företag med ett reellt behov av arbetstidsminskning. Eftersom arbetskostnaden per arbetad timme stiger skulle arbetsgivaren annars bedöma att stödet var för kostsamt. Därtill innebär den ökade kostnaden att arbetsgivaren endast nyttjar stödet för verksamhetskritisk personal. För arbetstagaren innebär stödet en löneminskning, vilket väntas leda till att arbetstagaren motsäger sig korttidsarbete om ett reellt behov inte bedöms finnas och risken för arbetslöshet antas vara låg. Sammantaget bedöms ändringen av förutsättningarna för stöd medföra att stödet får en bättre träffsäkerhet. Samtidigt behålls de bestämmelser som motverkar ett överutnyttjande och som håller nere dödviktseffekterna av stödet. Stödet bedöms således bli mer samhällsekonomiskt effektivt. Att kvantifiera stödets effekter, såsom hur många anställningar som stödet kan bevara, är dock behäftat med stor osäkerhet. Kommitténs bedömning är emellertid att stödet medför positiva sysselsättningseffekter, vilket även konstaterades i utvärderingen av systemet under pandemin (SOU 2022:30 s. 153 f.). Systemet förväntas också bli mer förutsägbart, både under normala konjunkturförhållanden och vid en synnerligen djup lågkonjunktur, vilket bedöms underlätta och förenkla för arbetsgivare i behov av stöd. De förutbestämda förstärkningar som kan aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur bedöms stärka företag vid en djup kris. Att förstärkningarna är mindre fördelaktiga än de som infördes under pandemin, genom att t.ex. statens kostnadsandel inte föreslås höjas i samma omfattning, bedöms även innebära ett minskat överutnyttjande av stödet då det innebär en högre självrisk för arbetsgivaren. De ytterliga kontrollåtgärderna som föreslås bedöms minska riskerna för missbruk av systemet. Det bidrar till att hålla tillbaka kostnaderna för stöd och minska risken för en snedvriden konkurrens mellan företag. De förenklingar som föreslås i förfarandet för kompetensinsatser bedöms underlätta för företag att nyttja möjligheten till

ersättning för kompetensinsatser för anställda. Det stärker såväl företagets konkurrensförmåga som den anställdes situation på arbetsplatsen och arbetsmarknaden i stort.

14.5 Konsekvenser för företagen

Stödets förutsägbarhet och träffsäkerhet bedöms öka

Det nya systemet för korttidsarbete bedöms bidra till en ökad förutsägbarhet för företagen, bl.a. genom att förutsättningarna för stöd föreslås ändras till behov av arbetstidsminskning, vilket bättre fångar stödets syfte. Det bedöms även bidra till att stödet blir mer träffsäkert. De förutbestämda justeringarna av systemet vid en synnerligen djup lågkonjunktur bedöms underlätta för företagens administration, eftersom det under en sådan kris kommer att finnas en förutsägbarhet kring vilka förstärkningar av stödet som kan komma att bli aktuella. Att stödets förutsägbarhet ökar innebär en trygghet för företagen och en bättre möjlighet att, tillsammans med arbetstagarorganisationer, förbereda arbetet med att teckna avtal för stöd. Att det föreslås att endast ett system för korttidsarbete ska finnas, i stället för två som i nuläget, bedöms också bidra till en bättre förutsägbarhet. För företag kan det t.ex. ha funnits en osäkerhet kring om det stöd som aktiveras av regeringen vid en synnerligen djup lågkonjunktur, och som lämnas utan behovsprövning, skulle aktiveras under pandemin. Ett stöd som lämnas utan behovsprövning kan administreras snabbare, men det innebär en sämre träffsäkerhet. En osäkerhet som kvarstår i den nya lagen kommer att vara huruvida de förutbestämda förstärkningarna aktiveras av regeringen och i sådana fall när. Dessa förstärkningar kan vara avgörande för om vissa företag bedömer om det är värt att nyttja stödet eller inte. För de allra flesta företag med ett reellt behov av stöd kommer det dock i normalfallet inte att ha någon betydelse.

Trots att stöd lämnas efter en behovsprövning finns det en risk att lågproduktiva företag, som inte är långsiktigt livskraftiga, även genom den nya lagen kommer att omfattas av stöd. Den risken gäller i synnerhet under en lågkonjunktur då statens kostnadsandel kan stiga, stödvolymerna är stora och möjligheten till kontroll begränsad. Att stöd kan komma att lämnas till lågproduktiva företag bedöms dels påverka möjligheten till tillväxt och etablering av andra företag,

dels påverka en naturlig strukturomvandling i ekonomin. Den risken finns också enligt nuvarande system och är till viss del ofrånkomlig när ansökningsvolymerna ökar. Kommittén bedömer dock att bl.a. förslaget om att stöd endast ska kunna betalas i efterhand kommer att motverka att stödet lämnas till lågproduktiva företag (se avsnitt 7.1). I regelverket finns också bestämmelser som syftar till att motverka att arbetsgivare med ekonomiska svårigheter ska få preliminärt stöd. Dessa bestämmelser föreslår kommittén ska behållas och ytterligare utvidgas för att fånga upp fler situationer då stöd inte bör lämnas, exempelvis då arbetsgivare genomgår företagsrekonstruktion (se avsnitten 9.2.2 och 9.2.3).

Den nya lagen kommer sammantaget minska företagens administrativa börda för att nyttja systemet

Kommitténs förslag innebär att ett nytt regelverk för stöd vid korttidsarbete kommer att utformas och träda i kraft den 1 januari 2024. Även om det nya systemet har stora likheter med det öppna och permanenta systemet medför det en administrativ börda för företagen att tillgodogöra sig förutsättningarna för det nya systemet. Detta gäller särskilt små och medelstora företag som kan ha svårare att tillgodogöra sig ett regelverk. Det är därför viktigt att Skatteverket, om förslagen leder till lagstiftning, tar fram tydlig information till företagen och informerar om de förändringar som kommer att ske.

Precis som nuvarande regelverk innebär det nya regelverket också administrativa kostnader för företag som nyttjar stödet. Detta är oundvikligt, särskilt då stödet lämnas efter en behovsprövning. De administrativa kostnaderna hade varit lägre om stödet som i dag kan aktiveras vid en synnerligen djup lågkonjunktur hade bibehållits och kunnat tillämpas även vid andra konjunkturförhållanden. Detta eftersom det systemet inte innefattar någon behovsprövning, vilket innebär att stödet lämnas till alla arbetsgivare som inför korttidsarbete om de uppfyller övriga förutsättningar för stöd. Kommittén har dock bedömt att detta system har andra övervägande nackdelar, framför allt är systemet inte träffsäkert och det bedöms även leda till större dödvikskostnader. Regeringen bedömde, vid införandet av det öppna och permanenta systemet, att det inte var uppenbart att systemet för korttidsarbete skulle innebära en ökad administrativ kostnad för företag jämfört med alternativkostnaden. Arbetsinsatsen vid ansökan

om stöd ska vägas mot alternativkostnaden, som i många fall kan antas vara att varsla personal (prop. 2019/20:132 s. 82). Kommittén delar den bedömningen och anser att den kvarstår i och med utformningen av det nya systemet. Den administrativa kostnaden bedöms således inte öka i relation till alternativkostnaden med anledning av kommitténs förslag. Vidare kommer de förändringar som kommittén föreslår sammantaget att medföra en minskad administrativ kostnad genom att antalet avstämningar minskas jämfört med det öppna och permanenta systemet. Att antalet avstämningar minskar i den nya lagen bedöms också innebära kortare handläggningstider för myndigheten vilket är positivt för företagen, särskilt då stödet lämnas till företag i kris. Andra förändringar som kommittén föreslår, exempelvis tidpunkten för jämförelsemånad, kommer också att öka tydligheten i regelverket, vilket också minskar den administrativa bördan för företagen. Det är därtill troligt att stora delar av det underlag som krävs för att styrka behovet av stöd redan finns sammanställt av företaget för att löpande följa utvecklingen under en allvarlig kris. Det kan dock se olika ut för olika typer av företag. Mindre företag kan t.ex. ha svårare att skicka in en ansökan om stöd då de administrativa resurserna ofta är mindre omfattande bland företag med färre anställda. För att minska de administrativa kostnaderna som systemet ger upphov till är det angeläget att Skatteverket tillgängliggör information till företagen om stödet och dess nya förfarande samt att ansökningsförfarandet i hög grad kan ske enkelt och digitalt.

Den genomsnittliga kostnad och tid som en ansökan tar bedöms vara lägre än i det nuvarande öppna och permanenta systemet. Det finns stora osäkerheter i att bedöma tidsåtgången per ansökan. Det beror dels på att behovet av stöd kan variera och bero på olika orsaker, dels på olika typer av företag (utifrån t.ex. verksamhet och storlek) kan ha olika förutsättningar att lämna in en ansökan. Dessutom kan det vara mer komplicerat att rapportera ordinarie lön och ordinarie arbetstid beroende på om anställda t.ex. arbetar skift eller inte har en fast månadslön (se avsnitten 6.8 och 6.9). Det saknas uppgifter utifrån det öppna och permanenta systemet om hur lång tid en ansökan i genomsnitt har tagit att skicka in. Det saknas även en bedömning av detta i förarbetena till det öppna och permanenta systemet. Vid införandet av det system som aktiveras av regeringen under en synnerligen djup lågkonjunktur antogs den genomsnittliga tiden uppgå till omkring fem minuter per anställd och månad. Kostnaderna

för ansökningsförfarandet bedömdes uppgå till 43 kronor per anställd och månad (prop. 2013/14:1 s. 395). Kommittén beskriver nedan att antalet anställda per ansökan i genomsnitt väntas vara 10–20. Givet att kostnaden för att ansöka i det nya systemet skulle vara i nivå med kostnadsbedömningen för systemet som aktiveras av regeringen skulle kostnaden per ansökan uppgå till 430–860 kronor. Till denna kostnad tillkommer dock också kostnaden för ansökan om godkännande för stöd.

Systemets utformning passar bättre för vissa verksamheter

Det nya systemet för korttidsarbete är, liksom det öppna och permanenta systemet, möjligt för alla typer av företag att nyttja (se avsnitt 6.3 för en beskrivning av vilka arbetsgivare som omfattas och avsnitt 9.2 för krav hänförliga till arbetsgivare). Stödets utformning passar dock vissa branscher och verksamheter bättre. Erfarenheter från både användandet under pandemin och användandet av motsvarande stöd i andra länder visar att stöd vid korttidsarbete används mest inom tillverkningsindustrin. Det beror till stor del på att det nuvarande stödet är bättre anpassat för verksamheter med goda möjligheter att justera produktion utifrån en tillfälligt minskad efterfrågan, vilket t.ex. gäller förhållandena inom tillverkningsindustrin, där arbetet är mer planerbart genom inkomna ordrar med leveranser utifrån längre tidsperioder. Stödet är däremot sämre anpassat för personalintensiva verksamheter och där förhållandena är mer växlande, exempelvis inom restaurangverksamhet där tiden från beställning till leverans är mer knapp och efterfrågan kan vara mer oförutsägbar (SOU 2022:30 s. 188). Kommittén bedömer att det även kommer att vara fallet framgent.

I det nuvarande systemet är det i normalfallet inte tänkt att stödet ska lämnas till säsongsberoende verksamhet under verksamhetens lågsäsong, vilket också är ett av skälen till att regelverket inte är anpassat för sådan verksamhet. Så är även utformningen i det nya systemet. Företag med en säsongsberoende verksamhet och hög personalomsättning, där det är vanligt med anställda med tillfälliga kontrakt eller bemanningspersonal/konsulter bedöms ha svårare att tillgodogöra sig stödet. Verksamheter som normalt är säsongsberoende eller uppvisar andra cykliska variationer bör t.ex. inte vara berättigade till

stöd vid exempelvis verksamhetens lågsäsong. Erfarenheter från pandemin visar dock att det kan uppstå tillfällen då säsongsberoende verksamhet får behov av stöd och därtill beviljas stöd (SOU 2022:30 s. 127). Att en verksamhet har en hög personalomsättning kan också vara ett tecken på att anställda vid verksamheten har en generell kompetens och att det finns goda möjligheter att anställa personal. Korttidsarbete är därmed inte ett stöd som främst är avsett för dessa verksamheter. Jämförelsemånadens syfte är bl.a. att säkerställa att stöd endast lämnas till mer varaktig och verksamhetskritisk personal. Stödets utformning med en jämförelsemånad föreslås bibehållas, men med en viss förändring av definitionen för att hantera de problem som uppstått under pandemin (se avsnitt 6.7). Att förutsättningarna för stöd inte längre innebär ett krav på att minska kostnader för arbetskraft bedöms dock kunna möjliggöra för vissa anställda med t.ex. tillfälliga kontrakt att omfattas av stöd, även om det inte finns något sådant uttryckligt förbud i den nuvarande lagstiftningen. Som kommittén konstaterat tenderar dock dessa grupper av anställda att omfattas i en lägre omfattning än tillsvidareanställda (se avsnitt 5.6).

För arbetsgivare som bedriver verksamhet som huvudsakligen är finansierad av allmänna medel och där det enligt en offentlighetsreglering ankommer på det allmänna att tillhandahålla verksamheten bedöms de föreslagna förändringarna av stödet underlätta, då det innebär att även dessa företag kan omfattas av stöd. Det kan t.ex. vara verksamhet som bedrivs inom kollektivtrafik eller tandvård. Det bedöms dock inte bidra till att många fler anställda omfattas av stöd, dels då dessa företag sysselsätter relativt få individer, dels då offentligfinansierad verksamhet i normalfallet inte drabbas av konjunktursvängningar. Det är dock viktigt för dessa företag att möjligheten till stöd ges vid behov.

Precis som i den nuvarande regleringen kommer inte anställda som är familjemedlemmar till arbetsgivaren att omfattas av stöd. Företag med anställda familjemedlemmar är oftast mindre till storleken, vilket innebär att små företag sannolikt kan bli underrepresenterade. Begränsningen innebär dock inte att dessa företag inte kan nyttja stödet alls, utan att det inte kan nyttjas för de anställda som är familjemedlemmar. Det får dock konsekvenser för företag som enbart har familjemedlemmar anställda, eftersom dessa företag inte kan nyttja stödet på samma sätt som konkurrerande företag.

Kommittén föreslår därtill att det även fortsättningsvis inte ska vara möjligt att nyttja stödet för anställda under deras uppsägningstid, vilket tillfälligt var möjligt under pandemin. Att stöd lämnas under anställdas uppsägningstid bedöms inte vara förenligt med stödets syfte att bevara verksamhetskritisk kompetens för att möjliggöra en snabb återstart efter en tillfällig kris.

Kommittén bedömer sammantaget att de föreslagna förändringarna av stödet inte får någon påverkan på berörda företag jämfört med den nuvarande lagstiftningen i andra avseenden än vad som redovisats ovan. Företag inom olika branscher och storlekar antas således ha samma förutsättningar att tillgodogöra sig stödet som i den nuvarande regleringen.

Stödet bedöms omfatta 500–1 500 företag per år

Av avsnitt 14.3.1 framgår att antalet anställda som bedöms omfattas av stöd antas vara 5 000 i genomsnitt per månad under mer eller mindre balanserade konjunkturförhållanden. Hur många ansökningar och företag det motsvarar beror dels på hur många anställda som varje företag ansöker om stöd för i genomsnitt, dels hur länge varje anställd är i korttidsarbete. Under 2020 var det i genomsnitt knappt tio anställda per ansökan. Omkring 70 procent av företag som omfattades av stöd hade en till fyra anställda (se SOU 2022:30 s. 95). I och med den nya lagen förväntas företag med fler anställda nyttja stödet i större omfattning, bl.a. då det tillfälliga undantaget för anställda familjemedlemmar inte kommer att finnas kvar. Kommittén antar därför att varje ansökan kommer att omfatta 10–20 anställda. Under 2020–2021 var det vanligast att anställda omfattades av stöd i 4–6 månader; närmare 40 procent av samtliga anställda som omfattades av stöd hade en sådan längd på stödperioden (SOU 2022:30 s. 192). Kommittén anser att detta är ett rimligt antagande även framgent. Givet dessa antaganden är ett förväntat utfall under ett mer eller mindre balanserat konjunkturläge att mellan 500–1 500 företag nyttjar stödet årligen. Det är en bedömning som stämmer överens med tidigare bedömning från regeringen på omkring 1 000 företag per år (prop. 2021/22:77 s. 26).

Stödet bedöms bidra till ökad konkurrenskraft

De föreslagna förändringarna av systemet bedöms bidra till bättre konkurrensförutsättningar för företag i Sverige som verkar på en internationell marknad, bl.a. genom att systemets utformning mer liknar de system som finns i andra länder. Ett konkurrenskraftigt system är viktigt både för dessa företag och för en liten och öppen ekonomi som Sverige. Att stödets konkurrenskraft stärks innebär att företag väljer att bibehålla och förlägga investeringar i Sverige, vilket är positivt för ekonomin och främjar sysselsättningen. Att förutsättningarna för stöd ändras till att utgå från ett behov av arbetstidsminskning innebär att stödet blir mer träffsäkert och bättre liknar det stöd som finns i Tyskland. Att karenstiden för stöd minskar från 24 till 12 kalendermånader bedöms därtill stärka konkurrenskraften då det bättre liknar den utformning som finns i flera andra länder. I Tyskland saknas en karenstid för stödet. Kommittén har dock bedömt att det finns skäl att bibehålla en sådan (se avsnitt 6.5). Att det nya stödets utformning bedöms bli mer träffsäkert och bättre utformat än dagens system bedöms bidra till att det i lägre utsträckning förhindrar en nödvändig strukturomvandling. Det i sin tur innebär en förbättrad framtida produktivitet och således konkurrenskraft. Att stödet har förutbestämda förstärkningar som kan införas vid en synnerligen djup lågkonjunktur innebär att företag vet vilka förutsättningar som gäller under en kris och kommer att stå bättre rustade för att möta en sådan. Flera andra länder har vid tidigare kriser, både under pandemin och finanskrisen, infört tillfälliga förstärkningar av det ordinarie systemet.

Kommittén föreslår flertalet förändringar i den nya lagen med avseende på bl.a. en ökad kontroll som bedöms leda till minskat fusk och missbruk jämfört med det nuvarande systemet (se kapitel 9). Dessa förändringar väntas leda till förbättrade konkurrensförhållanden mellan företag.

Att förfarandet för kompetensutveckling förenklas bedöms bidra till att det används i en något större omfattning än i dess nuvarande utformning. Samtidigt kan begränsningen att ersättning endast lämnas för genomförda kompetensinsatser, och inte med förskotts betalning som i nuvarande system, delvis ha en motverkande effekt eftersom företag med sämre likviditet kan ha svårare att tillgodogöra sig insatser. Eftersom ersättning fortfarande kan sökas under en pågående

stödperiod bedöms dock den effekten vara begränsad. Att fler anställda omfattas av kompetensinsatser stärker företagets konkurrenskraft genom att kompetensen på arbetsplatsen ökar. Det möjliggör för företag att bättre anpassa verksamheten till nya förutsättningar. Det innebär även att kompetensnivån i samhället stärks, vilket bl.a. kan bidra till förstärkt produktivitet.

14.6 Konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten

Stödet vid korttidsarbete är ett könsneutralt utformat stöd. Eftersom den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad kan däremot användningen av stödet påverka den ekonomiska jämställdheten, beroende på om stödet används mer och passar vissa branscher bättre. När det öppna och permanenta systemet infördes under våren 2020 gjorde regeringen bedömningen att stödet av flera skäl skulle komma att få vissa direkta effekter på den ekonomiska jämställdheten. Skälen för detta var att stödet främst förväntades omfatta anställda inom tillverkningsindustrin, där majoriteten av de anställda är män. Dessutom är en större andel män anställda inom privat sektor och kvinnor är överrepresenterade inom offentlig sektor. Erfarenheter från pandemin visar att stödet omfattade en större andel män än kvinnor, omkring 63 procent av anställda som omfattades av stödet under 2020 var män. Det är en viss överrepresentation då omkring 60 procent av anställda i privat sektor är män. Det kan dock förklaras av vilka branscher som nyttjade stödet i störst omfattning. Exempelvis var omkring 30 procent i korttidsarbete under 2020 anställda inom tillverkningsindustrin, en bransch där omkring var fjärde anställd är kvinna. Att branschen nyttjade stödet i så stor omfattning bidrog således till en överrepresentation av män i korttidsarbete. Det var dock inte någon överrepresentation sett till antalet anställda män inom tillverkningsindustrin. Även hittills under 2022 har majoriteten av de anställda som omfattats av stöd varit män, omkring 69 procent.²¹ Eftersom män i större omfattning än kvinnor är ägare av företag bedöms det också få en viss betydelse för den ekonomiska jämställdheten genom att stödätgården i större utsträckning lämnas till företag som ägs av

²¹ Enligt preliminära uppgifter från Skatteverket den 20 september 2022.

män, något som även regeringen konstaterade vid det öppna och permanenta stödets införande (prop. 2019/20:132 s. 83).

Kommitténs föreslagna förändringar av systemet för korttidsarbete bedöms inte få några konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten jämfört med nuvarande system. Kommitténs bedömning är att stödet även framgent kommer att omfatta branscher där det är vanligare att män arbetar, såsom tillverkningsindustrin. Därtill bedöms stödåtgärden i större utsträckning lämnas till företag som ägs av män.

Att stödet omfattar fler män än kvinnor påverkar den ekonomiska jämställdheten på flera sätt. Om män i större utsträckning än kvinnor är i korttidsarbete samtidigt som en större andel kvinnor förlorar arbetet, har det en positiv effekt på inkomsten bland män i relation till kvinnor. Detta då män endast tillfälligt minskar sin inkomst under tiden i korttidsarbete, medan kvinnor får arbetslöshetsersättning som är lägre än kompensationen för korttidsarbete. Det bidrar till att den inkomstskillnad som redan finns mellan kvinnor och män förstärks.²² Den konsekvensen skedde inom den privata sektorn under pandemin då sysselsättningen minskade i större utsträckning bland kvinnor än bland män, samtidigt som fler män än kvinnor deltog i korttidsarbete (se SOU 2022:30 s. 171). Under en djupare kris kan därtill de som förlorat arbetet ha svårare att komma tillbaka in i arbete igen, vilket även kan påverka inkomsten på längre sikt. Kvinnor arbetar i större utsträckning inom offentlig sektor, som i regel inte är konjunkturkänslig. Om kvinnor i stället fortsätter att arbeta som vanligt i större utsträckning än män, medan män omfattas av korttidsarbete och tillfälligt sänker sin lön, har det en tillfälligt negativ effekt på inkomsten bland män. Det bidrar till att inkomstskillnaden mellan kvinnor och män tillfälligt minskar. Stödet kan således påverka den ekonomiska jämställdheten på flera sätt. Effekterna bedöms dock vara begränsade och väntas inte få några permanenta konsekvenser då stöd endast lämnas under en begränsad tid.

Förslagen om förändringar i ersättningen för kompetensinsatser för anställda i korttidsarbete bedöms inte heller få några konsekvenser för jämställdheten i samhället jämfört med nuvarande system. De förändringar som föreslås syftar främst till att förenkla och tydliggöra förfarandet genom att t.ex. endast genomförda kompetensinsatser ersätts och arbetsgivaren inte behöver anmäla en avstämning. Vem

²² Se t.ex. Medlingsinstitutets rapport *Löneskillnader mellan kvinnor och män 2021*.

som ska erbjudas möjlighet att delta i kompetensåtgärder avgörs av de lokala parterna, och kan inte direkt påverkas av den utformningen. Eftersom män i större utsträckning än kvinnor förväntas delta i korttidsarbete är det troligt att även kompetensinsatser omfattar män i större utsträckning än kvinnor. Kompetensinsatser är positivt för den anställdes ställning på arbetsplatsen och arbetsmarknaden i stort, men de bedöms inte påverka den ekonomiska jämställdheten nämnvärt. Om alternativet är att arbeta som vanligt ska det ställas i relation till att det finns kostnader med att vara borta från arbetet under tiden i korttidsarbete, i synnerhet vid en högre grad av arbetstidsförkortning och under en längre period riskerar humankapitalet att försämrats relativt andra anställda. Under 2021 var omkring 57 procent av de som omfattades av stödet vid korttidsarbete män. Andelen män som omfattades av kompetensinsatser var något lägre, omkring 54 procent.²³ Det innebär att kvinnor i korttidsarbete i större utsträckning än män omfattades av kompetensinsatser. Det kan bero på flera orsaker, bl.a. att de branscher som nyttjade kompetensinsatser i störst utsträckning, verksamhet inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik samt hotell- och restaurangverksamhet, har en betydligt mer jämn könsfördelning än tillverkningsindustrin. Hittills under 2022 har endast en anställd omfattats av ersättning för kompetensinsatser varför det inte är möjligt att göra någon bedömning kring hur könsfördelningen sett ut under en period med ett mer eller mindre balanserat konjunkturläge.²⁴

14.7 Konsekvenser för inkomstfördelningen i samhället

System för korttidsarbete innebär att anställda i korttidsarbete tillfälligt minskar sin arbetstid och lön. Det innebär att anställda som omfattas av stöd minskar sin inkomst i relation till andra anställda som arbetar som vanligt. Om den anställde hade behållit sitt arbete även om stödet inte funnits (s.k. dödviktseffekter) har stödet en särskilt negativ effekt på individens inkomst. Det gäller även om individen hade haft möjlighet att söka sig vidare till ett annat arbete som hade inneburit en högre lön. Om individen hade blivit arbetslös i

²³ Enligt preliminära uppgifter från Tillväxtverket den 5 september 2022.

²⁴ Enligt preliminära uppgifter från Skatteverket den 1 november 2022.

stället för att omfattas av stöd har stödet en positiv effekt på individens inkomst, eftersom kompensationen för korttidsarbete är högre än den ersättning som individen kan förväntas få som arbetslös. Det gäller i synnerhet för individer med högre inkomster där den relativa inkomstminskningen vid arbetslöshet blir högre än för lägre inkomstgrupper, eftersom det finns ett tak för arbetslöshetsersättningen. Den minskade lönen under tiden i korttidsarbete innebär lägre inbetalningar till allmän pension. Även inbetalda arbetsgivaravgifter blir något lägre under tiden i korttidsarbete, vilket bidrar till att inbetalningar till tjänstepensionen blir lägre. Då detta sker under en begränsad tid om högst nio månader bedöms det dock inte få någon större betydelse för den slutliga pensionen.

Erfarenheter från pandemin visar att stödet främst omfattat anställda med en starkare anknytning till arbetsmarknaden (s.k. insiders) som kan förväntas ha en högre lönenivå och att individer med en svagare anknytning till arbetsmarknaden (s.k. outsiders) i större utsträckning förlorat arbetet (SOU 2022:30 s. 98 f.). Det riskerar att bidra till att inkomstskillnaderna mellan dessa grupper ökar. Djupa och långvariga lågkonjunkturer tenderar att leda till att arbetslösheten dröjer sig kvar på en högre nivå (s.k. persistenseffekter). För individer som blir arbetslösa i stället för att omfattas av stöd minskar inkomsten. Dessutom är möjligheten att få ett nytt arbete sämre under en lågkonjunktur då utbudet på arbetskraft är högt samtidigt som efterfrågan på arbetskraft är låg. Utan stödet finns det en risk att arbetslösheten blir ännu högre och konkurrensen om de lediga tjänsterna större. Att stödet minskar risken för en högre arbetslöshet på sikt innebär att sysselsättningen, och därmed inkomsterna, kan hållas uppe. Stödet kan även påverka inkomstfördelningen och få effekter på lönebildningen. Detta kan ske genom att anställda i korttidsarbete kräver högre löneökningar kompensatoriskt vilket ytterligare ökar skillnaderna mellan inkomsterna bland anställda med en starkare förankring på arbetsmarknaden jämfört med individer med en svagare förankring på arbetsmarknaden. Det påverkar även jämviktsarbetslösheten som förväntas bli högre.

Kommittén bedömer att förslagen i den nya lagen inte kommer att ha några betydande konsekvenser för inkomstfördelningen i samhället jämfört med den nuvarande lagen. Stödet bedöms även i fortsättningen ha marginella och tillfälliga effekter på inkomstfördelningen i samhället, och effekterna antas främst vara på kort sikt. Givet att

stödet nyttjas av enskilda företag eller branscher under en begränsad tid bör effekten på övriga arbetsmarknaden vara jämförelsevis låg. Att gränsbeloppet föreslås öka kan innebära att fler anställda med högre lönenivåer kommer att omfattas av stöd. Det bör dock röra sig om en marginell skillnad då dessa anställda även kan få stöd enligt nuvarande lag. Karenstiden för stöd, som kommittén föreslår ska minska från 24 till 12 kalendermånader, kan i teorin innebära att anställda oftare kan omfattas av stöd och få en löneminskning. Det är dock inte särskilt sannolikt i praktiken att samma företag kommer att ansöka om och beviljas stöd flera gånger under några års tid.

Ersättning för kompetensinsatser bedöms påverka inkomstfördelningen på liknande sätt i den nya lagen som i den nuvarande lagen. Möjligheten till kompetensinsatser bedöms stärka den anställdes ställning på arbetsplatsen och arbetsmarknaden i stort. Ett stärkt humankapital är positivt för den anställdes produktivitet och kan få betydelse för den framtida löneutvecklingen. Effekten bedöms dock vara marginell under ett balanserat konjunkturläge då kompetensinsatserna nyttjas i begränsad omfattning. Vid ett försämrat konjunkturläge väntas antalet anställda i korttidsarbete stiga och därmed även anställda som omfattas av kompetensinsatser. Skillnader i kompetensnivå mellan anställda i korttidsarbete som omfattas av kompetensinsatser bedöms öka i jämförelse med de som förlorar arbetet vid en kris. Det kan även öka inkomstskillnaden mellan dessa grupper ytterligare.

14.8 Konsekvenser för brottslighet

I nuvarande lag om stöd vid korttidsarbete finns bestämmelser för att stärka kontrollen och förebygga missbruk av systemet, t.ex. bestämmelser om kontrollbesök och bestämmelser som utesluter att stöd lämnas till företag som har näringsförbud och skatte- eller avgiftsskulder, vilka har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning. Som framgår av kapitel 9 föreslår kommittén en stärkt reglering för ökad kontroll av stödet, bl.a. straffbestämmelser och utökade tvångsmedel i form av bevissäkring, företrädaransvar och betalningssäkring. Dessutom föreslås att Skatteverket ska kunna få besluta att stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som genom en dom som fått laga kraft är dömd för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Kommittén föreslår även att stöd som lämnas

för korttidsarbete samt ersättning för kompetensinsatser inte ska betalas i förskott. De föreslagna förändringarna bör ytterligare minska risken för missbruk av stödet. Risken för missbruk och ökad brottslighet kan dock variera med konjunkturläget och bedöms öka vid en lågkonjunktur, då ansökningsvolymerna kan förväntas stiga. Den risken är till viss del förhöjd av att kommittén föreslår att de täta avstämningarna av stödet ska slopas, för att minska den administrativa bördan för företagen och Skatteverket. Att Skatteverket har en etablerad verksamhet för kontroll och brottsbekämpning bedöms dock förebygga risken för missbruk av systemet för korttidsarbete.

14.9 Konsekvenser för förvaltningsmyndigheter och domstolar

14.9.1 Konsekvenser för Skatteverket

För Skatteverket innebär administreringen av det nya stödet en kostnad. Det är dock en kostnad som myndigheten har även i utgångsläget. Kostnaden bedöms bli densamma, eller något lägre, än den nuvarande kostnaden för handläggning och administrering av stödet. Att förslaget innebär att det i framtiden endast ska finnas ett system som myndigheten ska administrera bör bidra till lägre kostnader över tid. Att de löpande avstämningarna ersätts med en slutavstämning minskar också handläggningen för myndigheten. Förslagen bedöms även bidra till bättre möjlighet att automatisera beslutsprocessen, vilket också är en kostnadsbesparing för myndighetens handläggning. Kostnaden är till stor del beroende av ansökningsvolym, vilka i sin tur beror på konjunkturläget (se avsnitt 14.3). Hittills under 2022, då konjunkturläget bedömts vara mer eller mindre balanserat, har drygt 1 600 ärenden och drygt 600 ansökningar om godkännande för stöd inkommit till Skatteverket.²⁵ Under 2020 var antalet ansökningar som inkom till Tillväxtverket drygt 90 000, vilket får ses som ett extraordinärt nyttjande av stödet. Ett förväntat utfall under ett mer eller mindre balanserat konjunkturläge kan antas vara mellan 500–1 500 ansökningar (se avsnitt 14.5). Skatteverket har ännu inte gjort någon bedömning av kostnaden per ärende eftersom stödet är nytt och det inkommit relativt få ansökningar. Kostnaden bedöms dock vara inom

²⁵ Enligt uppgifter från Skatteverket den 1 november 2022.

ramen för den budget som Skatteverket har för att administrera det nuvarande stödet.

Initialt kommer Skatteverket att behöva utbilda personal, utveckla sina it-system för att anpassas till de nya förutsättningarna samt kommunicera förutsättningarna för det nya stödet. Dessa kostnader bedöms vara tillfälliga och den totala engångskostnaden bedöms enligt myndigheten uppgå till 10 miljoner kronor.

14.9.2 Konsekvenser för Konjunkturinstitutet

Konjunkturinstitutet ska bistå regeringen i att göra bedömningar kring om förutsättningarna för att stödet ska justeras är uppfyllda. Det innebär en viss arbetskostnad för myndigheten. En stor del av det analysarbete som pågår löpande vid myndigheten förväntas dock kunna ligga till grund för myndighetens bedömning. Med avseende på att myndigheten redan i nuläget har som uppgift att meddela regeringen om kriterierna enligt 5 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda bedöms förslagen i den nya lagen om stöd vid korttidsarbete inte innebära några ytterligare kostnader. Kostnaderna bedöms således rymmas inom ramen för myndighetens nuvarande anslag.

14.9.3 Konsekvenser för domstolar

Beslut kan enligt den nuvarande lagen överklagas till allmän förvaltningsdomstol, vilket även ska gälla i den nya lagen. Den nuvarande forumregeln innebär att beslut i ärenden enligt lagen ska överklagas till den förvaltningsrätt inom vars domkrets ärendet först prövats (14 § andra stycket lagen [1971:289] om allmänna förvaltningsdomstolar). Den tidigare handläggande myndigheten, Tillväxtverket, har bedömts fatta samtliga beslut om stöd i Stockholm, vilket inneburit att Förvaltningsrätten i Stockholm prövat samtliga ärenden om stöd vid korttidsarbete som har överklagats. Skatteverkets prövning är emellertid mer spridd i landet, vilket innebär att överklaganden i framtiden kan komma att prövas vid fler förvaltningsrätter.

Under 2020 kom det in 1 690 mål om korttidsarbete till Förvaltningsrätten i Stockholm. Antalet mål ökade påfallande under 2021 då det kom in 10 381 mål om korttidsarbete, med en hög bifalls-

frekvens på omkring 55 procent (delvis eller helt bifall). Av målen som prövades under 2021 överklagades 1 251 mål till Kammarrätten i Stockholm. Under perioden 2020–2022 har det kommit in 1 568 mål om korttidsarbete till Högsta förvaltningsdomstolen. Av dessa mål var omkring 40 procent avgjorda den 7 september 2022. Samtliga mål härrör från perioden den 16 mars 2020 till 31 december 2021. Stöd vid korttidsarbete användes för första gången under pandemin. Lagstiftningen som stödet vilar på hade inte prövats tidigare och praxis saknades. Därtill uppnådde användandet av stödet på kort tid höga volymer som inte kunde ha förutsetts vid stödets införande. Det förklarar i viss utsträckning varför ett stort antal mål prövades hos både förvaltningsrätten och kammarrätten under 2020 och 2021. Det finns flera skäl till att liknande konsekvenser för förvaltningsmyndigheter och domstolar inte bör uppstå i framtiden. Det beror bl.a. på förändringar som redan har gjorts, t.ex. att handläggande myndighet av stödet har ändrats till Skatteverket, som har en större organisation och därför en bättre möjlighet att hantera stora ansökningsvolymer. Preliminära utfall hittills under 2022 visar att drygt 1 600 ärenden har inkommit till Skatteverket; av dessa ärenden har 49 i dagsläget överklagats.²⁶ Stödet blir dessutom mer etablerat med tiden. Kommittén föreslår därtill förändringar av systemet i syfte att öka stödets förutsägbarhet och rättssäkerheten kring dess hantering. Bedömningen är därför att det kommer att bli en mer begränsad arbetsbelastning framgent i och med den nya lagen Hur många ärenden som kan komma att överklagas framöver är svårt att bedöma. Kommittén bedömer att antalet mål sannolikt kommer att stiga under en lågkonjunktur då efterfrågan på stödet stiger, vilket är en bedömning som Skatteverket delar. Förslagen bedöms dock inte medföra några ökade kostnader för de allmänna förvaltningsdomstolarna jämfört med det nuvarande systemet.

Kommittén föreslår en ny forumregel, som innebär att Förvaltningsrätten i Stockholm ska pröva samtliga beslut enligt den nya lagen. Detta kommer att medföra en viss ökad arbetsbelastning för både Förvaltningsrätten och Kammarrätten i Stockholm. Ändringen medför dock bättre möjligheter för domstolen att få specialiserad kunskap om måltypen och det bedöms även underlätta när anslag ska beslutas till domstolen med anledning av en ökad måltillströmning.

²⁶ Enligt uppgifter från Skatteverket den 1 november 2022.

14.9.4 Konsekvenser för Ekobrottsmyndigheten

Kommittén föreslår att Ekobrottsmyndigheten ska handlägga brott mot den nya lagen. Det innebär en viss ökning av arbetsbelastning för myndigheten jämfört med i dagsläget. Det bedöms dock röra sig om jämförelsevis låga volymer under ett balanserat konjunkturläge. Det indikerar även preliminära utfall hittills under 2022. Det har inkommit drygt 1 600 ärenden till Skatteverket och bland dessa har ingen misstanke om brott uppstått. Skatteverkets bedömning är att vid ett lågt inflöde av ärenden väntas myndighetens förhandsgranskningar upptäcka ärenden där brottsmisstanke finns. Givet detta bedöms arbetsbelastningen, vid ett mer eller mindre balanserat konjunkturläge, vara låg för Ekobrottsmyndigheten och därmed föreslås kostnaderna hanteras inom ramen för det nuvarande anslaget.

14.10 Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

Kommittén bedömer att de föreslagna ändringarna av systemet för korttidsarbete är förenliga med EU:s regler om statligt stöd (se kapitel 12).

14.11 Övriga konsekvenser

Förslagen i den nya lagen bedöms inte påverka miljön, jämlikheten eller integration i jämförelse med den nuvarande lagen.

15 Författningskommentar

15.1 Förslaget till lag (2024:000) om stöd vid korttidsarbete

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens tillämpningsområde

1 § Arbetsgivare har enligt bestämmelserna i denna lag rätt till stöd vid korttidsarbete. Med stöd vid korttidsarbete avses

– stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete, och

– ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

I paragrafen anges lagens tillämpningsområde.

Av paragrafen framgår att arbetsgivare enligt bestämmelserna i lagen har rätt till stöd vid korttidsarbete. Med stöd vid korttidsarbete avses stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete (*första strecksatsen*) och ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete (*andra strecksatsen*).

Övervägandena finns i avsnitt 6.1.

2 § Denna lag gäller för arbetsgivare som är

1. juridiska personer, eller
2. fysiska personer som bedriver näringsverksamhet.

I paragrafen anges lagens tillämpningsområde.

Paragrafen motsvarar 3 § första stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av paragrafen följer att lagen gäller för arbetsgivare som är juridiska personer (*första punkten*). Med juridiska personer avses t.ex. aktiebolag, handelsbolag, föreningar och stiftelser. Av paragrafen framgår vidare att lagen gäller arbetsgivare som är fysiska personer som bedriver näringsverksamhet (*andra punkten*). Begreppet näringsverksamhet har samma innebörd som i 13 kap. 1 § inkomstskattelagen (1999:1229), dvs. förvärvsverksamhet som bedrivs yrkesmässigt och självständigt (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.

3 § Lagen gäller inte för följande arbetsgivare:

1. Staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, och

2. juridiska personer över vilka staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, var för sig eller tillsammans, har ett direkt eller indirekt rättsligt bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet.

I paragrafen anges lagens tillämpningsområde.

Paragrafen motsvarar 3 § andra stycket 1 och 2 lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av paragrafen framgår att lagen inte gäller för följande arbetsgivare: Staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, dvs. offentliga arbetsgivare (*första punkten*). Av paragrafen framgår vidare att lagen inte heller gäller för arbetsgivare som är juridiska personer över vilka staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan, var för sig eller tillsammans, har ett direkt eller indirekt rättsligt bestämmande inflytande, såvida inte verksamheten avser affärsverksamhet (*andra punkten*). Med juridiska personer avses t.ex. aktiebolag, handelsbolag, föreningar och stiftelser. Det finns flera exempel då offentliga arbetsgivare ska anses utöva ett rättsligt bestämmande inflytande över en juridisk person. Det kan vara om offentliga arbetsgivare ensamma eller tillsammans äger aktier i ett aktiebolag eller andelar i en ekonomisk förening med fler än hälften av samtliga röster i bolaget eller föreningen, eller då offentliga arbetsgivare på något annat sätt förfogar över så många röster i bolaget eller föreningen. Det kan även vara fall då offentliga arbetsgivare har rätt att utse eller avsätta fler än hälften av ledamöterna i styrelsen för

ett aktiebolag, en förening eller en stiftelse. Det kan också avse fall då offentliga arbetsgivare utgör samtliga obegränsat ansvariga bolagsmän i ett handelsbolag. Inflytande ska anses vara utövat av en offentlig arbetsgivare om inflytandet utövas av en juridisk person över vilken staten, regioner, kommuner, kommunalförbund och samverkansorgan var för sig eller tillsammans, har ett direkt eller indirekt rättsligt bestämmande (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Undantaget träffar inte affärsverksamhet. Ett rättssubjekt ska anses bedriva affärsverksamhet om driften sker på affärsmässiga grunder. Verksamhet som är finansierad av anslags- eller skattemedel utgör inte affärsverksamhet i denna mening. Som ett exempel på ett statligt ägt aktiebolag som får anses bedriva affärsverksamhet kan nämnas Luossavaara-Kiirunavaara Aktiebolag (LKAB). Att ett rättssubjekt erhåller olika slag av stöd från det allmänna som är öppna för andra företag – t.ex. stöd vid nystartsjobb – innebär inte att verksamheten är finansierad av anslags- eller skattemedel (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 6.3.

Lagens innehåll

4 § Lagen är indelad i följande kapitel:

- 1 kap. Inledande bestämmelser,
- 2 kap. Förutsättningar för stöd,
- 3 kap. Tidsperioder för stöd,
- 4 kap. Ansökan och beräkning av preliminärt stöd,
- 5 kap. Avstämning och slutligt stöd,
- 6 kap. Ersättning för kompetensinsatser,
- 7 kap. Utredning och kontroll,
- 8 kap. Kreditering av skattekonto, återbetalningsskyldighet och återkrav,
- 9 kap. Överklagande av beslut, och
- 10 kap. Straffbestämmelser.

I paragrafen anges lagens innehåll.

I 1 kap. finns inledande bestämmelser. Kapitlet omfattar bestämmelser om tillämpningsområde, innehåll och innebörden av vissa uttryck i lagen. I 2 kap.–5 kap. finns bestämmelser som avser det stöd

som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete. I 6 kap. finns bestämmelser som avser ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete. Gemensamma bestämmelser finns i 7 kap.–10 kap. Att bestämmelserna är gemensamma tydliggörs genom att begreppet stöd vid korttidsarbete används, vilket enligt 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Övervägandena finns i avsnitt 6.1.

Innebörden av vissa uttryck i denna lag

5 § I denna lag används följande uttryck med nedan angiven betydelse:

1. *Ordinarie arbetstid* är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska frånvaro inte beaktas.

2. *Ordinarie lön* är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska inte heller frånvaro beaktas. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska den ordinarie lönen minskas i proportion till den tid som arbetstagaren har varit i korttidsarbete.

3. *Korttidsarbete* är 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.

4. *Stödperiod* är den tidsperiod under vilken stöd får lämnas enligt 3 kap.

5. *Stödmånad* är den kalendermånad som arbetsgivaren begär stöd för enligt 4 kap. 1 §.

6. *Jämförelsemånaden* är den kalendermånad som regeringen bestämmer.

7. *Avstämningstidpunkt* är den senaste tidpunkt då skyldigheten att ge in en anmälan om avstämning till Skatteverket har uppkommit enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket.

8. *Avstämningsperiod* är den stödperiod eller den kortare period för vilken skyldigheten att göra en avstämning avser.

9. *Kompetensinsats* är en insats som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare.

Paragrafen innehåller definitionen av ett antal centrala uttryck i lagen.

Av *första punkten* framgår att ordinarie arbetstid är den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska frånvaro inte beaktas. Punkten motsvarar 4 § första punkten lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med en språklig förändring.

Med frånvaro avses sådan frånvaro som inte ändrar arbetstidsmättet såsom det följer av anställningsavtalet. Det kan t.ex. vara sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendemän eller föräldraledighet. Det gäller även om sådan frånvaro pågår under en längre period. Om en arbetstagare t.ex. har en normal arbetstid på 160 timmar per månad, men varit frånvarande grund av sjukdom, utgör ordinarie arbetstid således fortfarande 160 timmar per månad. Frånvaron beaktas vid beräkningen av preliminärt stöd genom den s.k. närvarokvoten i 4 kap. 4 § (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 6.9.

Andra punkten motsvarar 4 § andra punkten lagen om stöd vid korttidsarbete, med en språklig förändring. Av punkten framgår att ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

Med regelmässigt utgående lön avses sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen. Det kan t.ex. vara normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in den aktuella månaden om det inte hade varit för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete. Där emot ska inte t.ex. bonus, provision och ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad räknas med. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförhöjningar inte ingår (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m.

avsnitt 6.42.1). I den ordinarie lönen ingår inte heller löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska inte heller frånvaro beaktas. Frånvaro har samma innebörd här som i definitionen av ordinarie arbetstid. Om en arbetstagare t.ex. har en bruttolön på 20 000 kronor, men fått en lägre utbetald lön på grund av sjukdom, utgör ordinarie lön således fortfarande 20 000 kronor givet att det är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska den ordinarie lönen minska i proportion till den tid som arbetstagaren varit i korttidsarbete.

Övervägandena finns i avsnitt 6.8.

Av *tredje punkten* framgår att korttidsarbete är 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. Punkten motsvarar 4 § tredje punkten lagen om stöd vid korttidsarbete.

Med partiell arbetsbefrielse avses att arbetstagarens faktiskt arbetade tid minskas utan att det i kollektivavtalet betraktas som en minskning av arbetstiden. Överenskommelse om partiell arbetsbefrielse måste dock finnas i centralt kollektivavtal för att jämföras med arbetstidsminskning. Arbetstagaren behöver inte stå till arbetsgivarens förfogande under vare sig den tid som frigjorts genom arbetstidsminskning eller partiell arbetsbefrielse (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 6.10.

Av *fjärde punkten* framgår att stödperiod är den tidsperiod under vilken stöd får lämnas enligt 3 kap. Punkten motsvarar delvis 4 § fjärde punkten lagen om stöd vid korttidsarbete.

Övervägandena finns i avsnitt 6.4.

Av *femte punkten* framgår att stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär stöd för enligt 4 kap. 1 §. Punkten motsvarar i huvudsak 4 § femte punkten lagen om stöd vid korttidsarbete.

Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

Av *sjätte punkten* framgår att jämförelsemånaden är den kalendermånad som regeringen bestämmer.

Övervägandena finns i avsnitt 6.7.

Av *sjunde punkten* framgår att avstämningstidpunkt är den senaste tidpunkt då skyldigheten att ge in en anmälan om avstämning till Skatteverket har uppkommit. Av 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket framgår vid vilken tidpunkt arbetsgivarens skyldighet att göra en avstämning uppkommer. Avstämningstidpunkten har betydelse för beräkningen av slutligt stöd enligt 5 kap. 5 §. Slutligt stöd beräknas utifrån den arbetstidsminskning som följer av det avtal som gäller vid avstämningstidpunkten. Punkten motsvarar i huvudsak 4 § sjunde punkten lagen om stöd vid korttidsarbete.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

Av *åttonde punkten* framgår att avstämningsperiod är den stödperiod eller den kortare period som skyldigheten att göra en avstämning avser. Punkten motsvarar i huvudsak 4 § åttonde punkten lagen om stöd vid korttidsarbete.

Övervägandena finns i avsnitt 7.5.

Av *nionde punkten* framgår att kompetensinsats är en insats som syftar till att höja eller validera kompetensen hos en arbetstagare. Punkten motsvarar 4 § nionde punkten lagen om stöd vid korttidsarbete. Med validering avses här detsamma som i 20 kap. 42 § skollagen (2010:800)¹, dvs. en strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning och en bedömning som syftar till ett erkännande av en persons kunnande oberoende av hur det förvärvats. En validering kan sålunda avse såväl en branschvalidering som en validering inom utbildningsväsendet. Åtgärder som syftar till att höja kompetensen hos en arbetstagare kan vara formella utbildningar inom högskolan, yrkeshögskolan, kommunal vuxenutbildning inklusive yrkesvux, uppdragsutbildningar samt internt eller externt anordnade seminarier, konferenser, föreläsningar och kurser. Vidare omfattas exempelvis lärande på arbetsplatsen (jfr prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.11).

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.

¹ Lydelse enligt SFS 2022:912.

2 kap. Förutsättningar för stöd

Godkännande för stöd

1 § Stöd ska lämnas till en enskild arbetsgivare efter godkännande av Skatteverket.

Ett sådant godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått ett betydande behov av arbetstidsminskning som

1. är tillfälligt,
2. har orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll, och
3. inte rimligen hade kunnat förutses och inte heller undvikas.

Skatteverket ska handlägga en ansökan om godkännande skyndsamt.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en ansökan om godkännande för stöd ska innehålla.

I paragrafen anges förutsättningarna för godkännande för stöd.

I *första stycket* anges att stöd ska lämnas till en enskild arbetsgivare efter godkännande av Skatteverket.

Av *andra stycket* framgår under vilka förutsättningar ett godkännande för stöd får lämnas. Det är arbetsgivaren som ska göra sannolikt att förutsättningarna är uppfyllda. I *första meningen* anges att ett godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått ett betydande behov av arbetstidsminskning. Att arbetsgivaren ska ha fått ett betydande behov av arbetstidsminskning innebär att utgångspunkten för stöd är att arbetsgivaren bör vara allvarligt drabbad och det bör finnas ett behov av att vidta större förändringar, t.ex. införande av korttidsarbete under en viss tid, för att överbrygga de ekonomiska svårigheterna. Arbetsgivaren ska i frånvaro av stöd vara tvingad att genomföra omfattande uppsägningar. Ett riktmärke vid bedömning kan vara att behovet av arbetstidsminskning ska omfatta en tredjedel av arbetstagarna när arbetstidsminskningen är 20 procent (en sjättedel med 40 procent och en niondel vid 60 procent). Bedömningen av behovet måste dock ske utifrån förhållandena i det enskilda fallet beroende på hur arbetsgivaren valt att strukturera sin verksamhet. I det fall behovet av arbetstidsminskning på ett beaktansvärt sätt understiger riktmärket kan det finnas skäl att ställa krav på att arbetsgivaren särskilt kan utveckla varför svårigheterna ändå ska betraktas som till-

räckligt allvarliga. Om en arbetsgivare med flera driftsenheter får verksamheten vid en av dessa driftsenheter allvarligt påverkad har arbetsgivaren således möjlighet att utveckla varför behovet av arbetstidsminskning är betydande, även om behovet av arbetstidsminskning inte uppfyller riktmärket i förhållande till arbetsgivarens sammanlagda verksamhet. Det kan t.ex. röra sig om en driftsenhet med ett stort behov av arbetstidsminskning. Det kan också röra sig om en driftsenhet med ett mindre behov av arbetstidsminskning, men där produktionsvärdet i förhållande till arbetsgivarens övriga verksamhet är av större betydelse. I sådana fall bör alltså behovet att arbetstidsminskning hänföras till driftsenheten. Det får lämnas till rätts-tillämpningen att närmare tydliggöra gränsdragningen av när behov av arbetstidsminskning ska bedömas vara betydande.

Behovet av arbetstidsminskning kan påvisas av arbetsgivaren på flera sätt. En minskad orderingång kan vara en indikation på att produktionen behöver minskas. Brist på en viktig insatsvara i produktionen till följd av leveransproblem kan också påverka företagets möjligheter att producera. På samma sätt kan en brand i en fabrik leda till att det uppstår behov av arbetstidsminskning fram till att fabriken återställts. I regel bör Skatteverket kunna utgå från att det finns ett betydande behov av arbetstidsminskning om arbetsgivaren kan visa, t.ex. genom lokalt kollektivavtal eller avtal med arbetstagare, att korttidsarbete kommer att införas på arbetsplatsen och att arbetstagare kommer att delta i minst den omfattning som framgår av riktmärket.

Behovet av arbetstidsminskning ska vidare uppfylla tre förutsättningar för att ett godkännande ska få lämnas.

I *första punkten* anges att arbetsgivarens betydande behov av arbetstidsminskning ska vara tillfälligt. Detta innebär att behovet av arbetstidsminskning ska vara övergående till sin natur. Endast arbetsgivare som kan uppvisa en trendmässigt hållbar utveckling kan sägas ha tillfälliga svårigheter. En hållbar trendmässig utveckling innebär inte att arbetsgivaren måste uppvisa genomgående positiva indikatorer över tid. Tillfälliga nedgångar eller vissa finansiella svagheter utesluter inte att verksamheten är långsiktigt hållbar så länge det finns kompensatoriska faktorer. Vid den helhetsbedömning som ska göras måste även villkoren och utvecklingen för branschen beaktas. Har arbetsgivaren haft problem med minskad orderingång eller försäljning under en längre tid eller en, för branschen, riskfylld skuldsättning bör

emellertid en ansökan om godkännande inte beviljas. Arbetsgivaren bör även påvisa ett tydligt negativt trendbrott som tidsmässigt sammanfaller med en oförutsedd omvärldshändelse. I kravet på tillfällighet ligger också att arbetsgivaren bör kunna göra sannolikt att man har för avsikt att återgå till full produktion och ordinarie arbetstider efter perioden med korttidsarbete. Har omvärldshändelsen på ett mer permanent sätt förändrat de grundläggande förutsättningarna för en arbetsgivares verksamhet bör stöd inte lämnas. Denna bedömning måste ske utifrån arbetsgivarens beskrivning och bedömning av de omvärldsfaktorer som orsakat svårigheterna samt relevanta underlag (jfr prop. 2019/20:132 s. 86).

I andra punkten anges att arbetsgivarens betydande behov av arbetstidsminskning ska ha orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll. Detta innebär att en omvärldshändelse eller annan externt betingad händelse ska ha inträffat som i sin tur gett upphov till ett behov av arbetstidsminskning. Att den externa händelsen ska vara en ekonomisk svårighet innebär att det behöver finnas en koppling till arbetsgivarens verksamhet. Arbetsgivaren behöver således visa på vilket sätt den externa händelsen utgör en ekonomisk svårighet som orsakar ett betydande behov av arbetstidsminskning. Det kan röra sig om plötsliga fall i global efterfrågan, begränsningar i arbetsgivarens tillträde till viktiga marknader eller störningar i leveranser av viktiga insatsvaror. Det kan också vara ett oväntat införande av tullar eller andra handelshinder, plötsliga natur- eller väderhändelser eller en omfattande sjukdomsepidemi. En allmän lågkonjunktur räknas däremot inte som en exceptionell störning som ger rätt till stöd. Ekonomiska problem eller störningar i verksamheten som bedöms bero på interna organisatoriska eller ledningsmässiga faktorer i företaget bör inte heller berättiga till stöd. Ett strategiskt felbeslut som får oväntat stora negativa konsekvenser är typiskt sett hänförligt till arbetsgivarens interna förhållanden. Det är tänkbart att negativa konsekvenser kan uppstå på grund av en kombination av strategiska beslut och vissa förändringar i omvärlden. I ett sådant fall får en bedömning göras av vad som är den huvudsakliga orsaken till de uppkomna problemen. Att det fattats ett internt beslut som först vid inträffandet av en oväntad omvärldshändelse får negativa konsekvenser behöver inte innebära hinder för att stöd ska lämnas. Att en arbetsgivare förlorar en omfattande order till en konkurrent bör inte betraktas som en

sådan extern omvärldshändelse som anses ligga utom arbetsgivarens kontroll (jfr prop. 2019/20:132 s. 86–87).

Av *tredje punkten* framgår att arbetsgivarens betydande behov av arbetstidsminskning inte rimligen ska ha kunnat förutses och inte heller undvikas. Bedömningen av om behovet av arbetstidsminskning kunnat förutses får göras med beaktande av verksamhetens karaktär. Förändringar i behovet av arbetskraft till följd av en allmänt förväntad nedgång i konjunkturen eller andra förutsebara marknads- eller produktionsförändringar bör inte berättiga till stöd. Inte heller bör förändringar i verksamheter som normalt är säsongsberoende eller uppvisar andra cykliska variationer berättiga till stöd. Det ska med andra ord inte vara möjligt för arbetsgivare verksamma inom t.ex. besöksnäringen att erhålla godkännande för stöd för korttidsarbete under sådan verksamhetsnedgång som kan hänföras till verksamhetens ordinarie lågsäsong (jfr prop. 2019/20:132 s. 87). Erfarenheterna från pandemin visar dock att säsongsberoende verksamhet kan drabbas av oförutsedda och oundvikliga behov av arbetstidsminskningar, som inte hänför sig till lågsäsong. Många av de statliga restriktioner som infördes under pandemin drabbade särskilt besöksnäringen, t.ex. restriktioner om antal besökare per kvadratmeter för butiker, köpcentrum, gym och badhus (se SOU 2022:30 s. 50–54 för genomgång av vissa av de restriktioner som infördes). Bedömningen av om arbetsgivaren kunnat förutse eller undvika behovet av arbetstidsminskning behöver således göras med hänsyn till vad som orsakat behovet av arbetstidsminskning.

Kravet på att arbetsgivarens betydande behov av arbetstidsminskning inte rimligen ska ha kunnat förutses och inte heller undvikas innebär vidare att stöd i normala fall inte bör kunna erhållas av arbetsgivare vars verksamhet syftar till att möta andra arbetsgivares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft. Stora och plötsliga fall i efterfrågan på arbetskraft borde därför inte anses vara oförutsedda för sådana arbetsgivare (jfr prop. 2019/20:132 s. 53). Erfarenheterna från pandemin har dock visat att det även för t.ex. bemanningsföretag och konsultföretag, kan inträffa extraordinära situationer då efterfrågefallen är så omfattande att de är klart över vad som normalt kan förväntas för en arbetsgivare i en bransch. I sådana situationer kan även företag vars verksamhet syftar till att möta andra arbetsgivares tillfälliga och kortsiktiga behov av arbetskraft uppfylla förutsättningarna för stöd.

Att det betydande behovet av arbetstidsminskning ska vara oundvikligt innebär också att det kan krävas att arbetsgivaren har försökt att genomföra förändringar i verksamheten i stället för att minska arbetstiden. Det kan också krävas att arbetsgivaren försökt att anpassa sig till en förväntad utveckling genom att exempelvis ställa om produktionen, minska sin exponering mot en viss marknad eller förändra sina leveranskedjor. Vad som kan krävas av arbetsgivaren i termer av omställning får avgöras i det enskilda fallet. En utgångspunkt bör vara att snabba, dramatiska och osannolika händelseförlopp innebär lägre krav på arbetsgivarnas anpassning till förändrade förutsättningar (jfr prop. 2019/20:132 s. 87).

Att arbetsgivaren inte ska ha förutsett eller kunnat undvika det betydande behovet av arbetstidsminskning innebär också att Skatteverket inom ramen för sin prövning kan bedöma om arbetsgivaren vidtagit aktiva åtgärder som påverkat behovet av arbetstidsminskning. Kriteriet ger Skatteverket möjlighet att neka godkännande för stöd till arbetsgivare som vidtagit åtgärder för ett kringgående av regelverket. Har arbetsgivaren t.ex. ökat arbetstiderna för arbetstagarna på ett oförklarligt sätt månader innan stödet söks, kan det vara en sådan omständighet som talar för att arbetsgivaren kunnat undvika att behovet av arbetstidsminskning skulle uppstå.

I *tredje stycket* anges att Skatteverket ska handlägga en ansökan om godkännande skyndsamt. En skyndsamt handläggning ska dock alltid balanseras mot vikten av att godkännande för stöd endast lämnas i de fall förutsättningarna är uppfyllda (jfr prop. 2019/20:132 s. 64).

Av *fjärde stycket* framgår att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen får meddela föreskrifter om vad en ansökan om godkännande för stöd ska innehålla.

Övervägandena finns i avsnitten 6.2, 7.3 och 7.8.

Registrering som arbetsgivare

2 § Godkännande för stöd och preliminärt stöd får lämnas endast till arbetsgivare som var registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden och som även är registrerad som sådan när ansökan om godkännande för stöd respektive ansökan om stöd prövas.

Paragrafen innehåller en bestämmelse om registrering som arbetsgivare hos Skatteverket.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 9 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, men har utökats för att också omfatta godkännande för stöd.

I paragrafen anges att en förutsättning för godkännande för stöd och preliminärt stöd är att arbetsgivaren är registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden samt när ansökan om godkännande för stöd enligt 2 kap. 1 § respektive ansökan om stöd enligt 4 kap. 1 § prövas.

Överväganden finns i avsnitt 9.2.1.

När stöd inte får lämnas

3 § Godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte lämnas till arbetsgivare som, när en ansökan prövas,

1. har näringsförbud,
2. har skatte- och avgiftsskulder eller skulder avseende återkrav av stöd enligt denna lag, som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning,
3. är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning enligt 25 kap. 13 § aktiebolagslagen (2005:551), eller
4. är på obestånd.

Om arbetsgivaren är en juridisk person, får en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten inte ha näringsförbud.

Godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte heller lämnas till arbetsgivare som, när en ansökan prövas, genomgår företagsrekonstruktion. Preliminärt stöd och ytterligare stöd får dock lämnas för korttidsarbete som har utförts innan ett beslut om företagsrekonstruktion har fattats för arbetsgivaren.

I paragrafen anges när godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte får lämnas.

Paragrafen motsvarar delvis 5 b, 10 och 27 §§ lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte får lämnas till en arbetsgivare som, när en ansökan prövas, är underkastad näringsförbud enligt lagen

(2014:836) om näringsförbud (*första punkten*). Detta gäller även för arbetsgivare som har skatte- och avgiftsskulder t.ex. enligt skatteförfarandelagen (2011:1244), eller skulder avseende återkrav av stöd enligt denna lag, som har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, när ansökan om sådant stöd prövas (*andra punkten*). Godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd får inte heller lämnas om arbetsgivaren, när en ansökan prövas, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning enligt 25 kap. 13 § aktiebolagslagen (2005:551) (*tredje punkten*) eller är på obestånd (*fjärde punkten*). När skyldighet att upprätta kontrollbalansräkning inträder framgår av 25 kap. 13 § aktiebolagslagen (2005:551). Vad som avses med obestånd framgår av 1 kap. 2 § konkurslagen (1987:672).

Av *andra stycket* framgår att om arbetsgivaren är en juridisk person, får en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten – i egenskap av t.ex. verkställande direktör, styrelseledamot, bolagsdelägare eller aktieägare med betydande aktieinnehav – inte ha näringsförbud (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Av *tredje stycket* framgår att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte heller får lämnas till arbetsgivare som, när en ansökan prövas, genomgår företagsrekonstruktion. Preliminärt stöd och ytterligare stöd får dock lämnas för korttidsarbete som utförts innan ett beslut om företagsrekonstruktion har fattats. Av 2 kap. 10 § lagen (2022:964) om företagsrekonstruktion framgår att företagsrekonstruktion får beslutas endast om (1) det kan antas att gäldenären inte kan betala sina förfallna skulder eller att en sådan oförmåga inträder inom kort, eller att gäldenären i något annat avseende har ekonomiska svårigheter som innebär en risk för insolvens, och (2) det finns grundad anledning att anta att verksamhetens livskraft kan säkras genom rekonstruktionen. Eftersom bestämmelsen tar sikte på arbetsgivare som *genomgår* en företagsrekonstruktion, finns inga hinder för en arbetsgivare som avslutat en företagsrekonstruktion att få stöd på nytt. Detta förutsätter dock att övriga förutsättningar för stöd är uppfyllda. Om arbetsgivaren t.ex. är på obestånd föreligger hinder för stöd enligt första stycket fjärde punkten.

Övervägandena finns i avsnitt 9.2.2.

4 § Skatteverket får besluta att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som genom en dom som har fått laga kraft har dömts för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas.

Om arbetsgivaren är en juridisk person, får Skatteverket också besluta att stöd inte ska lämnas om en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten har dömts för ett sådant brott som avses i första stycket.

Domar som har fått laga kraft för mer än tre år sedan får inte ligga till grund för ett beslut om att godkännande för stöd, preliminärt stöd eller ytterligare stöd inte lämnas.

I paragrafen anges att Skatteverket i vissa fall får besluta att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte ska lämnas.

Av *första stycket* framgår att Skatteverket får besluta att godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte ska lämnas till arbetsgivare som genom en dom som fått laga kraft är dömd för brott som gör att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Det är Skatteverket som har bevisbördan för att arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas. Exempel på sådana brott är penningtvätt, bokföringsbrott, missbruk av lönegarantin, bruk av förfalskade handlingar och skattebrott. Om arbetsgivaren är dömd för sådana brott i en lagakraftvunnen dom får Skatteverket bestämma huruvida arbetsgivarens redbarhet kan ifrågasättas och om arbetsgivaren ska få godkännande för stöd, preliminärt stöd eller ytterligare stöd.

Av *andra stycket* framgår att om arbetsgivaren är en juridisk person, får Skatteverket också besluta att stöd inte ska lämnas om en fysisk person som har ett betydande inflytande i verksamheten – i egenskap av t.ex. verkställande direktör, styrelseledamot, bolagsdelägare eller aktieägare med betydande aktieinnehav – har dömts för ett sådant brott som avses i första stycket.

Av *tredje stycket* framgår att domar som har fått laga kraft för mer än tre år sedan får inte ligga till grund för ett beslut om att godkännande för stöd, preliminärt stöd eller ytterligare stöd nekas.

Övervägandena finns i avsnitt 9.2.4.

*Krav hänförliga till arbetstagare***5 §** Preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare

1. som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden,

2. för vilka arbetsgivaren för stödmånaden har betalat avgifts-
pliktig ersättning och arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen
(2000:980), och

3. som inte tillhör arbetsgivarens familj.

I paragrafen anges för vilka arbetstagare som preliminärt stöd får lämnas.

Paragrafens första och tredje punkt motsvarar 11 § 1 och 3 lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Enligt *första punkten* ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden. Av bestämmelsen följer således att preliminärt stöd endast kan lämnas för arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan därför inte ansöka om preliminärt stöd för andra arbetstagare som utför arbete i verksamheten utan att vara anställda, t.ex. inhyrd eller inlånad personal. Vad som avses med stödmånad framgår av 1 kap. 5 § 5. Regeringen bestämmer vilken kalendermånad som utgör jämförelsemånaden. Uttrycket högre sysselsättningsgrad har samma innebörd som i 25 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd, enligt vilken en deltidsanställd arbetstagare som har anmält att han eller hon vill ha en anställning med högre sysselsättningsgrad har företrädesrätt till sådan anställning. Bestämmelsen träffar fall då en arbetstagare har anställts på deltid, men under tiden mellan jämförelsemånaden och stödmånaden får en högre sysselsättningsgrad, t.ex. heltid. I princip handlar det om att anställningsavtalet ändras så att arbetstagarens arbetstid ökar t.ex. om ett avtal om deltid utökas eller en deltidsanställning omregleras till att avse heltid. Däremot omfattas inte arbetstagare som endast tillfälligtvis är i den situationen att han eller hon arbetar deltid, t.ex. på grund av föräldraledighet eller annan partiell tjänstledighet. En arbetstagare som är heltidsanställd men som har varit partiellt föräldraledig eller sjuk på deltid under jämförelsemånaden ska således inte anses ha fått en högre sysselsättningsgrad på den

grunden att arbetstagaren under stödmånaden inte längre är föräldraledig eller sjuk (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Enligt *andra punkten* måste arbetsgivaren ha betalat avgiftspliktig ersättning och arbetsgivaravgifter för arbetstagaren för stödmånaden. Definitionen av avgiftspliktig ersättning finns i 2 kap. 10 § socialavgiftslagen (2000:980) och omfattar bl.a. lön och förmåner till arbetstagaren. Eftersom bestämmelsen tar sikte på att betalningen ska ha skett *för* stödmånaden innefattar bestämmelsen också arbetstagare för vilka lönen betalas månaden därefter.

Enligt *tredje punkten* får arbetstagaren inte tillhöra arbetsgivarens familj. Uttrycket arbetsgivarens familj har samma innebörd som 1 § tredje stycket 2 lagen om anställningsskydd. Arbetsdomstolen har bedömt att som arbetsgivare betraktas den som är aktiv i företaget och på grund av sin delägarställning har ett väsentligt inflytande över verksamheten (AD 1979 nr 145). Undantaget kan t.ex. omfatta en person som arbetar i ett aktiebolag och är gift med en majoritetsaktieägare i bolaget (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitten 9.3.1 och 9.3.2.

Preliminärt stöd får inte lämnas under uppsägningstid

6 § Preliminärt stöd får inte lämnas för korttidsarbete som är hänförligt till en arbetstagares uppsägningstid.

Paragrafen motsvarar 14 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, men omfattar endast preliminärt stöd.

Av paragrafen framgår att preliminärt stöd inte får lämnas för korttidsarbete som hänför sig till en arbetstagares uppsägningstid. Det saknar betydelse om arbetstagaren har sagts upp av arbetsgivaren eller sagt upp sig själv. Att uppsägning har skett innebär dock inte att avtalet om korttidsarbete i sig faller, endast att preliminärt stöd inte kan lämnas för den tiden. Det står dock parterna fritt att i avtal om korttidsarbete enas t.ex. om att arbetsskyldighet, lön och andra ersättningar ska återgå till vad som tidigare gällt för det fall arbetstagaren säger upp sig eller blir uppsagd (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1). Arbetstagarens skydd

för sjukpenninggrundande inkomst är dock beroende av att arbetstagaren deltar i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd (26 kap. 9 och 18 a §§ socialförsäkringsbalken). Detta innebär att en arbetstagare som blir uppsagd, eller säger upp sig, behöver återgå till ordinarie arbetstid under uppsägningstiden för att kunna behålla skyddet för den sjukpenninggrundande inkomsten.

Övervägandena finns i avsnitt 9.3.3.

Förutsättningar för preliminärt stöd när det finns kollektivavtal

7 § För att en arbetsgivare, som är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete, ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Kollektivavtal om korttidsarbete ska ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

2. De närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som omfattas ska regleras i ett lokalt kollektivavtal.

3. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med 9 och 10 §§ eller föreskrift meddelad av regeringen enligt 11 och 12 §§.

Om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

Av paragrafen framgår de särskilda förutsättningar som ska vara uppfyllda för att preliminärt stöd ska lämnas när arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 15 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med undantag för att ersättning för kompetensinsatser omfattas av en egen bestämmelse i 6 kap. 2 § och att det skett vissa språkliga förändringar.

Enligt *första stycket första punkten* krävs att arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal om korttidsarbete som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Med central arbetstagarorganisation avses förbund eller därmed jämförlig sammanslutning av arbetstagare (6 § lagen [1976:580] om medbestämmande i arbetslivet). Kollektivavtalsbundenheten kan uppkomma genom att arbets-

givaren är medlem i en arbetsgivarorganisation eller genom att arbetsgivaren, utan att vara sådan medlem, själv har träffat kollektivavtal (s.k. hängavtal) om korttidsarbete med en arbetstagarorganisation. Av bestämmelsen framgår att kollektivavtalet om korttidsarbete ska ha träffats på central nivå. Även lokala kollektivavtal om korttidsarbete kan utgöra grund för att lämna preliminärt stöd, under förutsättning att det lokala kollektivavtalet godkänts av en arbetstagarorganisation på central nivå. Huvudprincipen är att ett kollektivavtal binder både de avtalsslutande organisationerna och deras medlemmar (26 § lagen om medbestämmande i arbetslivet). Enligt ett fast synsätt är emellertid avsikten med de kollektivavtal som sluts på arbetsmarknaden att de även ska tillämpas på arbetstagare som står utanför den avtalsslutande organisationen (se t.ex. AD 1977 nr 49 och AD 1978 nr 163). Kollektivavtalets regler om t.ex. arbetstid och lön flyter således in i de enskilda anställningsavtalen om inte annat uttryckligen är reglerat i dessa avtal. Det innebär att kollektivavtal om korttidsarbete i normalfallet även kan tillämpas på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande organisationen (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Enligt *första stycket andra punkten* ska de närmare förutsättningarna för tillämpningen av korttidsarbete och vilka arbetstagare som ska omfattas av korttidsarbete regleras i ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation. Det centrala kollektivavtalet ska således innehålla delegering till de lokala parterna att träffa kollektivavtal om korttidsarbete. Ett sådant lokalt avtal måste hålla sig inom de ramar som ställs upp i det centrala kollektivavtalet. Det anges inte i lagen hur många arbetstagare som måste omfattas av korttidsarbete. Det lämnas i stället till parterna att bestämma detta i kollektivavtalet (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1). Med lokal arbetstagarorganisation avses sådan sammanlutning av arbetstagare som är part i lokal förhandling med arbetsgivare (6 § lagen om medbestämmande i arbetslivet).

Av *första stycket tredje punkten* framgår att den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med 9 och 10 §§ eller föreskrift meddelad av regeringen enligt 11 och 12 §§.

Av *andra stycket* framgår att om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen. Om den centrala arbetstagarorganisationen är uppdelad i regionala avdelningar bör avtal kunna

tecknas med en sådan regional avdelning, om den regionala avdelningen ges rätt att representera den centrala arbetstagarorganisationen genom t.ex. en delegationsordning.

Övervägandena finns i avsnitt 6.11.1.

Förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal

8 § För att en arbetsgivare, som inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i 7 §, ska ha rätt till preliminärt stöd ska följande förutsättningar vara uppfyllda:

1. Arbetstagarens deltagande i korttidsarbete ska ha stöd i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete har aktualiserats hos arbetsgivaren.

2. Minst 70 procent av de arbetstagare inom en driftsenhet som uppfyller kraven enligt 5 § ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden.

3. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

4. Den arbetstids- och löneminskning som har avtalats ska vara förenlig med 9 och 10 §§ eller föreskrift meddelad av regeringen enligt 11 och 12 §§.

Av paragrafen framgår de särskilda förutsättningar som ska vara uppfyllda för att preliminärt stöd ska lämnas när arbetsgivaren inte är bunden av kollektivtal om korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 16 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med undantag för att ersättning för kompetensinsatser omfattas av en egen bestämmelse i 6 kap. 2 § och att det skett vissa språkliga förändringar.

Enligt *första punkten* ska den enskilde arbetstagarens deltagande i korttidsarbetet ha stöd i skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal får inte tecknas i förebyggande syfte, t.ex. i anslutning till att anställningsavtal tecknas. Avtalet ska i stället tecknas mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren när korttidsarbete aktualiseras hos arbetsgivaren, t.ex. i samband med att korttidsarbete övervägs med anledning av låg efterfrågan på företagets

varor eller tjänster (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Av *andra punkten* framgår att minst 70 procent av arbetstagarna inom en driftsenhet ska delta i stödberättigat korttidsarbete under stödmånaden. Begreppet driftsenhet har samma innebörd som i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Med en driftsenhet avses därmed varje del av ett företag som är belägen inom en och samma byggnad eller inom ett och samma inhägnade område, dvs. fabrik, butik, restaurang osv. Det kan i vissa fall vara befogat att utgå från ett mer organisatoriskt synsätt. Beräkningen utgår från antalet personer inom driftsenheten, oavsett om de är anställda på heltid eller deltid. Det är dock endast de arbetstagare för vilka preliminärt stöd kan lämnas för en stödmånad som avses, dvs. de arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och som arbetsgivaren har betalat lön och arbetsgivaravgifter för under stödmånaden. Av detta följer också att det endast är arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren som ska räknas. Arbetstagare som är anställda hos en annan arbetsgivare men arbetar i verksamheten, t.ex. konsulter, ska därför inte inräknas när de 70 procenten fastställs (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Enligt *tredje punkten* ska den arbetstids- och löneminskning som har avtalats vara densamma för alla deltagande arbetstagare inom driftsenheten.

Av *fjärde punkten* framgår att den arbetstids- och löneminskning som avtalats ska vara förenlig med 9 och 10 §§ eller föreskrift meddelad av regeringen enligt 11 och 12 §§.

Övervägandena finns i avsnitt 6.11.2.

Nivåer för arbetstids- och löneminskning

9 § En arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till

1. 20 procent av ordinarie arbetstid,
2. 40 procent av ordinarie arbetstid, eller
3. 60 procent av ordinarie arbetstid.

Har ett centralt kollektivavtal om partiell arbetsbefrielse ingåtts, ska arbetsbefrielsen motsvara arbetstidsminskningen enligt första stycket.

I paragraferna anges fasta nivåer för arbetstidsminskning. För att berättiga till preliminärt stöd får det avtal som ingås om korttidsarbete inte avvika från dessa nivåer. Det framgår av 7 och 8 §§.

Paragrafen motsvarar 12 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med vissa språkliga förändringar. I sak är ingen ändring avsedd.

I *första stycket* anges de tre fasta nivåerna för en arbetstagares arbetstidsminskning, nämligen 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid. Arbetstidsminskningen anges i procent av ordinarie arbetstid. Vad som avses med ordinarie arbetstid framgår av 1 kap. 5 § 1. I paragrafen anges att arbetstidsminskningen under en avtalsperiod ska uppgå till någon av de tre nivåerna. Det innebär att den tillämpade arbetstidsminskningen en viss stödmånad inte behöver följa den avtalade nivån. I stället ska den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under avtalsperioden motsvara en av de tre nivåerna på det sätt som framgår av 5 kap. 6 §. Det är en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete som ska uppgå till någon av de tre nivåerna. Utgångspunkten för beräkningen är den enskilde arbetstagares arbetstidsminskning, inte den genomsnittliga arbetstidsminskningen för ett kollektiv av arbetstagare. Det innebär att kraven på arbetstidsminskning bara gäller de månader eller delar av månader arbetstagaren omfattas av avtal om korttidsarbete (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Av *andra stycket* framgår att partiell arbetsbefrielse enligt centralt kollektivavtal ger samma rätt till preliminärt stöd som motsvarande arbetstidsminskning.

Övervägandena finns i avsnitt 6.10.

10 § En arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till

1. 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
2. 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent, eller

3. 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent.

I paragraferna anges fasta nivåer för löneminskning. För att berättiga till preliminärt stöd får alltså det avtal som ingås om korttidsarbete inte avvika från dessa nivåer. Det framgår av 7 och 8 §§.

Paragrafen motsvarar 13 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med vissa språkliga förändringar. I sak är ingen ändring avsedd.

I paragrafen anges de tre fasta nivåerna för en arbetstagares löneminskning, nämligen 12 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 20 procent, 16 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 40 procent och 20 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 60 procent. Löneminskningen anges i procent av ordinarie lön. Vad som avses med ordinarie lön framgår av 1 kap. 5 § 2. I paragrafen anges att löneminskningen under en avtalsperiod ska uppgå till någon av de tre nivåerna. Det innebär att den tillämpade löneminskningen en viss stödmånad inte behöver följa den avtalade nivån. I stället ska den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under avtalsperioden motsvara en av de tre nivåerna på det sätt som framgår av 5 kap. 6 §. Det är en arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete som ska uppgå till någon av de tre nivåerna. Utgångspunkten för beräkningen är den enskilde arbetstagarens löneminskning, inte den genomsnittliga löneminskningen för ett kollektiv av arbetstagare. Det innebär att kraven på löneminskningen enbart gäller de månader eller delar av månader arbetstagaren omfattas av avtal om korttidsarbete (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 6.10.

Nivåer för arbetstids- och löneminskning vid en synnerligen djup lågkonjunktur

11 § Regeringen får meddela föreskrifter om att en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod, utöver vad som anges i 9 §, får uppgå till 80 procent av ordinarie arbetstid.

Paragrafen anger att regeringen får meddela föreskrifter om de fasta nivåerna för arbetstidsminskning.

Av paragrafen framgår att regeringen får meddela föreskrifter om att arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod, utöver vad som anges i 9 §, får uppgå till 80 procent av ordinarie arbetstid. Av 13 § framgår under vilka förutsättningar regeringen får meddela sådana föreskrifter.

Övervägandena finns i avsnitt 10.2.

12 § Regeringen får, med undantag från vad som anges i 10 §, meddela föreskrifter om att en arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till

1. 9 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
2. 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent,
3. 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent, eller
4. 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 80 procent.

Paragrafen anger att regeringen får meddela föreskrifter om de fasta nivåerna för löneminskning.

Av paragrafen framgår att regeringen får, med undantag från vad som anges i 10 §, meddela föreskrifter om att en arbetstagares löneminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod ska uppgå till 9 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 20 procent, 12 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 40 procent, 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent eller 20 procent av ordinarie lön om arbetstidsminskningen är 80 procent. Av 13 § framgår under vilka förutsättningar regeringen får meddela sådana föreskrifter.

Övervägandena finns i avsnitt 10.2.

13 § Föreskrifter enligt 11 och 12 §§ får omfatta högst tolv stöd-månader och meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och

2. föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

När föreskrifter enligt 11 och 12 §§ har löpt ut, får nya föreskrifter enligt 11 och 12 §§ tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

I paragrafen anges under vilka förutsättningar regeringen får meddela föreskrifter enligt 11 och 12 §§.

Förutsättningarna i paragrafens första stycke motsvarar förutsättningarna för när regeringen får meddela föreskrifter om att stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att föreskrifter enligt 11 och 12 §§ får omfatta högst tolv stödmånader. Föreskrifterna kan således omfatta en kortare tid än tolv stödmånader. Av första stycket framgår vidare att regeringen får meddela föreskrifter endast om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående (*första punkten*) och föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar (*andra punkten*). Regeringen har att göra en självständig bedömning av om förutsättningarna för att införa förstärkningarna av systemet är uppfyllda. Regeringen har att noggrant väga riskerna med att införa förstärkningarna i systemet mot de positiva effekter som de kan tillföra för ekonomin. En sådan annan betydande samhällsekonomisk nackdel kan t.ex. vara att lönebildningen riskerar att påverkas på ett ofördelaktigt sätt (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Av *andra stycket* framgår att det gäller en karenstid om 24 kalendermånader från det att föreskrifterna enligt 11 och 12 §§ löpt ut innan sådana föreskrifter på nytt kan börja gälla.

Överväganden finns i avsnitten 10.1 och 10.2.

3 kap. Tidsperioder för stöd

Stödperiod

1 § Preliminärt stöd får beviljas för högst nio kalendermånader i följd.

Preliminärt stöd får inte beviljas för kalendermånader i en stödperiod enligt första stycket efter den tidpunkt då arbetsgivaren har lämnat in en anmälan om avstämning eller då det har uppstått en skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning enligt 5 kap. 1 § andra stycket 2.

Andra stycket gäller dock inte om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt 5 kap. 1 § andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta.

Paragrafen reglerar hur lång tid preliminärt stöd får lämnas efter att en arbetsgivare fått ett godkännande för stöd enligt 2 kap. 1 §.

Av *första stycket* framgår att preliminärt stöd får beviljas för högst nio kalendermånader i följd.

Andra stycket tar sikte på situationen att det under en pågående stödperiod kommer in en anmälan om avstämning. Det kan ske på arbetsgivarens egna initiativ, vilket innebär att en slutlig avstämning ska ske och att preliminärt stöd inte får lämnas för resterande stödmånader i stödperioden. Det kan också uppstå en skyldighet för arbetsgivaren att lämna in en anmälan om avstämning enligt 5 kap. 1 § andra stycket 2. En sådan skyldighet uppstår om arbetsgivaren under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om preliminärt stöd. En anmälan om avstämning ska då göras vid utgången av den tremånadersperioden. Efter att denna skyldighet har inträtt har arbetsgivaren inte längre möjlighet att få preliminärt stöd för resterande stödmånader i stödperioden. Detta gäller dock inte, enligt *tredje stycket*, om arbetsgivaren begär att stödperioden ska fortsätta.

Överväganden finns i avsnitt 6.4.

2 § Stödperiodens första dag får tidigast vara den dag då ansökan om godkännande har kommit in till Skatteverket och senast 45 dagar efter Skatteverkets beslut om godkännande. I annat fall får stöd inte lämnas.

I paragrafen regleras tidpunkten för när stödperiodens första dag får infalla.

Paragrafen motsvarar delvis 18 § andra stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, men tydliggör också vid vilken tidpunkt stödperiodens första dag tidigast får infalla.

Av paragrafen framgår att stödperiodens första dag tidigast får vara den dag då ansökan om godkännande har kommit in till Skatteverket och senast 45 dagar efter beslut om godkännande. I annat fall får stöd inte lämnas. Bestämmelsen innebär att arbetsgivaren, för att vara berättigad till stöd, inte kan välja att avvakta med att införa korttidsarbete när ett godkännande väl erhållits (prop. 2019/20:132 s. 89). Om exempelvis en ansökan om godkännande för stöd kommit in den 15 februari, och arbetsgivaren får ett godkännande för stöd den 15 mars, får stödperioden tidigast inledas den 15 februari och senast den 29 april.

Övervägandena finns i avsnitt 6.6.

Ny stödperiod

3 § När en sådan stödperiod som avses i 1 § har löpt ut får en ny stödperiod inledas enligt 2 § tidigast tolv kalendermånader efter den sista stödmånaden i stödperioden.

I paragrafen regleras karenstid för ny stödperiod enligt lagen.

Av paragrafen framgår att när stödperioden som avses i 1 § har löpt ut får en ny stödperiod inledas enligt 2 § tidigast tolv kalendermånader efter den sista stödmånaden i stödperioden. Detta innebär exempelvis att om en arbetsgivare haft preliminärt stöd under stödperioden januari–september kan preliminärt stöd erhållas på nytt tidigast den 1 oktober året därefter. Om arbetsgivaren i stället endast haft preliminärt stöd del av en stödperiod, t.ex. januari–mars, kan stöd erhållas på nytt tidigast den 1 april året därefter. Hänvisningen till 2 § innebär att stödperiodens första dag tidigast får vara den dag då ansökan om godkännande på nytt kommit in till Skatteverket och senast 45 dagar efter beslut om godkännande. Har en arbetsgivare, som erhållit ett godkännande för stöd, valt att inte ansöka om stöd som lämnas för korttidsarbete innebär det att tidsperioden i 1 § inte börjat gälla.

Övervägandena finns i avsnitt 6.5.

Stödperioder vid en synnerligen djup lågkonjunktur

4 § Regeringen får, med undantag från vad som anges i 1 och 3 §§, meddela föreskrifter om

- stödperiod för stöd,
- sammanlagd tid för stöd, och
- ny stödperiod.

Föreskrifter enligt första stycket ska avse en tid om tolv stöd-månader och får meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och

2. föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

I paragrafen regleras att regeringen får meddela föreskrifter om stöd-period, sammanlagd tid för stöd och ny stödperiod, om vissa förut-sättningar är uppfyllda.

Förutsättningarna i paragrafens andra stycke motsvarar förutsätt-ningarna för när regeringen får meddela föreskrifter om att stöd vid korttidsarbete ska lämnas enligt 5 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att regeringen får, med undantag från vad som anges i 1 och 3 §§, meddela föreskrifter om stödperiod för stöd, sammanlagd tid för stöd och ny stödperiod.

Av *andra stycket* framgår att regeringens föreskrifter ska avse en tid om tolv stödmånader. Det framgår vidare att föreskrifter endast får meddelas om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående (*första punkten*), och före-skrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhälls-ekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra bety-dande samhällsekonomiska nackdelar (*andra punkten*). Regeringen har att göra en självständig bedömning av om förutsättningarna för att införa förstärkningar av systemet är uppfyllda. Regeringen har att noggrant väga riskerna med att införa förstärkningarna i systemet mot de positiva effekter som de kan tillföra ekonomin. En sådan annan betydande samhällsekonomisk nackdel kan t.ex. vara att lönebildningen riskerar att påverkas på ett ofördelaktigt sätt (prop. 2013/14:1 För-slag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 10.3.

5 § Om förutsättningarna enligt 4 § andra stycket 1 och 2 är uppfyllda får regeringen meddela föreskrifter enligt 4 § ytterligare en gång. Sådana föreskrifter

- ska avse en tid om tolv stödmånader, och
- får meddelas tidigast sex kalendermånader efter det att föreskrifter enligt 4 § meddelades, och senast en kalendermånad innan föreskrifter enligt 4 § upphör att gälla.

Paragrafen ger regeringen möjlighet att meddela föreskrifter enligt 4 § ytterligare en gång.

Av paragrafen framgår att om förutsättningarna enligt 4 § andra stycket 1 och 2 fortfarande är uppfyllda kan föreskrifter meddelas ytterligare en gång. Sådana föreskrifter ska avse en tid om tolv stödmånader, och får meddelas tidigast sex kalendermånader efter det att föreskrifter enligt 4 § meddelades, och senast en kalendermånad innan föreskrifterna upphör att gälla. Det är inte fråga om förlängning av tidigare föreskrifter, utan om nya föreskrifter. Detta innebär att arbetsgivaren återigen behöver ansöka om godkännande för stöd för att kunna beviljas stöd enligt föreskrifterna.

Övervägandena finns i avsnitt 10.3.

6 § När föreskrifter enligt 4 eller 5 § har löpt ut, får nya föreskrifter enligt 4 § tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

I paragrafen anges karenstid för regeringens föreskrifter.

Av paragrafen framgår att när föreskrifter enligt 4 eller 5 § har löpt ut, får nya föreskrifter enligt 4 § tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut. Regeringens föreskrifter enligt 4 § ska avse tolv stödmånader. Om regeringen inte meddelar föreskrifter på nytt enligt 5 § får nya föreskrifter tidigast börja gälla 24 kalendermånader efter att föreskrifterna enligt 4 § löpte ut. Om regeringen väljer att meddela föreskrifter på nytt enligt 5 § kommer dock karenstiden börja gälla först när föreskrifterna enligt 5 § löpt ut.

Övervägandena finns i avsnitt 10.3.

4 kap. Ansökan och beräkning av preliminärt stöd

Ansökan om stöd

1 § En ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång. I annat fall får stöd inte lämnas.

Skatteverket ska handlägga en ansökan om stöd skyndsamt.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en ansökan om stöd ska innehålla.

I paragrafen anges bestämmelser om ansökan om stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete.

Paragrafens första stycke motsvarar i huvudsak 18 § första stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att en ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång. I annat fall får stöd inte lämnas. Detta innebär t.ex. att om en arbetsgivare vill ansöka om stöd för stödmånaden april får en ansökan komma in till Skatteverket senast i slutet av juni. Efter att arbetsgivaren ansökt om stöd får Skatteverket bevilja ett preliminärt stöd enligt 2 §. Av 2 § framgår att preliminärt stöd endast kan betalas efter stödmånadens utgång. Skatteverket får, om en ansökan kommer in före stödmånadens utgång, bedöma om ansökan ska avvisas för att stöd inte är möjligt att betala ut eller bedöma om prövningen kan avvakta stödmånadens utgång.

Av *andra stycket* framgår att Skatteverket ska handlägga en ansökan om stöd skyndsamt. En skyndsamt handläggning ska dock alltid balanseras mot vikten av att preliminärt stöd endast lämnas i de fall förutsättningarna är uppfyllda (jfr prop. 2019/20:132 s. 64).

I *tredje stycket* anges att regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en ansökan om stöd för korttidsarbete ska innehålla.

Övervägandena finns i avsnitten 7.2, 7.3 och 7.8.

Preliminärt stöd

2 § Skatteverket ska efter att en ansökan om stöd har kommit in bevilja ett preliminärt stöd. Preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget för preliminärt stöd enligt 4 §.

I paragrafen anges storleken av det preliminära stöd som arbetsgivaren kan få för en stödmånad efter en ansökan om stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 17 § andra stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av paragrafen framgår att Skatteverket ska bevilja ett preliminärt stöd efter en ansökan om stöd kommit in för arbetstagare som deltar i korttidsarbete. Preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång med ett belopp som motsvarar 43 procent av underlaget för preliminärt stöd. Hur underlaget för preliminärt stöd ska beräknas framgår av 4 §. Stödet beräknas per arbetstagare och per stödmånad.

Övervägandena finns i avsnitt 7.4.

Preliminärt stöd vid en synnerligen djup lågkonjunktur

3 § Regeringen får, med undantag från vad som anges i 2 §, meddela föreskrifter om att preliminärt stöd ska betalas efter stödmånadens utgång med ett belopp som motsvarar 66 procent av underlaget för preliminärt stöd enligt 4 §.

Regeringens föreskrifter enligt första stycket får omfatta högst tolv stödmånader och meddelas endast om

1. det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående, och

2. föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar.

När föreskrifter enligt första stycket har löpt ut, får nya föreskrifter enligt första stycket tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

I paragrafen anges att regeringen får meddela föreskrifter om beloppet för preliminärt stöd och under vilka förutsättningar föreskrifterna får meddelas.

Av *första stycket* framgår att regeringen får, med undantag från vad som anges i 2 §, bestämma att preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång med ett belopp som motsvarar 66 procent av underlaget för preliminärt stöd. Hur underlaget för preliminärt stöd ska beräknas framgår av 4 §.

Av *andra stycket* framgår att regeringens föreskrifter enligt första stycket får omfatta högst tolv stödmånader. Detta innebär således att föreskrifterna kan omfatta ett färre antal stödmånader, om regeringen bedömer att det är lämpligt. Föreskrifter får meddelas endast om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller är sannolikt att en sådan är nära förestående (*första punkten*) och föreskrifterna inte i beaktansvärd omfattning bedöms hindra en samhällsekonomiskt önskvärd strukturomvandling eller medföra andra betydande samhällsekonomiska nackdelar (*andra punkten*). Regeringen har att göra en självständig bedömning av om förutsättningarna för att införa justeringar av systemet är uppfyllda. Regeringen ska noggrant väga riskerna med att införa justeringarna i systemet mot de positiva effekter som de kan tillföra för ekonomin. Ett exempel på en annan betydande samhällsekonomisk nackdel kan t.ex. vara att lönebildningen riskerar att påverkas på ett ofördelaktigt sätt (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

I *tredje stycket* anges en karenstid, som innebär att när föreskrifter enligt första stycket har löpt ut, får nya föreskrifter enligt första stycket tidigast börja gälla 24 kalendermånader från den tidpunkt när föreskrifterna löpte ut.

Övervägandena finns i avsnitt 10.2.

Underlag för preliminärt stöd

4 § Underlaget för preliminärt stöd avseende en stödmånad, för en arbetstagarare som deltar i korttidsarbete, ska beräknas på följande sätt. Arbetstagararens ordinarie lön ska multipliceras med den för avtalsperioden avtalade arbetstidsminskningen enligt 2 kap. 9 § eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 §. Detta resultat ska minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagararen har varit från-

varande från arbetet under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Om det finns särskilda skäl ska resultatet även minskas med beaktande av frånvaro från arbetet delar av sådana dagar. Summan av frånvaro under delar av dagar ska avrundas nedåt till närmaste heltal.

Om arbetstagarens ordinarie lön överstiger gränobeloppet enligt 5 § ska gränobeloppet användas i stället för ordinarie lön vid beräkningen av underlaget för preliminärt stöd.

I paragrafen anges hur underlaget för preliminärt stöd ska beräknas.

Beräkningen i paragrafens första stycke motsvarar i huvudsak 17 § första stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med den skillnaden att ett gränobelopp påverkar beräkningen av underlaget.

Av *första stycket* framgår att underlaget för beräkning av stöd beträffande en arbetstagare består av produkten av arbetstagarens ordinarie lön, dennes avtalade arbetstidsminskning samt dennes individuella närvarokvot. Vad som avses med ordinarie lön framgår av 1 kap. 4 § 2. Arbetstidsminskningen, som framgår av 2 kap. 9 §, är 20, 40 eller 60 procent, beroende på vad som avtalats för arbetstagaren under avtalsperioden. Regeringen får även meddela föreskrifter enligt 2 kap. 11 § att arbetstidsminskningen får uppgå till 80 procent. Den individuella närvarokvoten innebär att underlaget för beräkning av preliminärt stöd minskas i proportion till det antal hela dagar arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet av någon annan anledning än deltagandet i korttidsarbete under den del av stödmånaden som han eller hon deltagit i korttidsarbete. Frånvaron kan bestå av t.ex. sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendemän eller föräldraledighet. Om arbetstagaren under stödmånaden t.ex. skulle ha arbetat 20 dagar, om arbetstagaren inte deltagit i korttidsarbete, men var frånvarande under två hela dagar under stödmånaden är den individuella närvarokvoten $18/20$. Om arbetstagaren t.ex. omfattats av avtal om korttidsarbete under halva stödmånaden och skulle ha arbetat tio dagar under den delen av månaden, om arbetstagaren inte deltagit i korttidsarbete, men var frånvarande tre hela dagar under den delen av månaden, är den individuella närvarokvoten $7/10$ (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Om det finns särskilda skäl ska dock underlaget för beräkning av preliminärt stöd minskas med beaktande av frånvaro från arbetet

under delar av dagar under den del av stödmånaden som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Summan av frånvaro under delar av dagar ska avrundas nedåt till närmaste heltal. Det kan bli aktuellt i situationer då arbetstagaren återkommande är frånvarande under en del av dag. I dessa fall ska frånvaron beaktas i närvarokvoten.

Av *andra stycket* framgår att om arbetstagarens ordinarie lön överstiger gränsbeloppet enligt 5 § ska gränsbeloppet användas i stället för ordinarie lön vid beräkningen av underlaget för preliminärt stöd. Det innebär således att det finns ett tak för hur högt preliminärt stöd som kan lämnas för en arbetstagare.

Övervägandena finns i avsnitt 7.4.

Gränsbelopp för ordinarie lön

5 § Gränsbeloppet för ordinarie lön ska motsvara 75 procent av inkomstbasbeloppet enligt 58 kap. 27 § socialförsäkringsbalken. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska gränsbeloppet för ordinarie lön minskas i proportion till den tid som arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete.

I paragrafen anges vad som utgör gränsbeloppet. Gränsbeloppet för ordinarie lön ska motsvara 75 procent av inkomstbasbeloppet enligt 58 kap. 27 § socialförsäkringsbalken. Inkomstbasbeloppet beräknas för varje år och uppgår för 2022 till 71 000 kronor. Det ger ett gränsbelopp på 53 250 kronor ($0,75 \times 71\,000$). Om arbetstagaren deltagit i korttidsarbete under endast en del av en stödmånad, ska gränsbeloppet för ordinarie lön minskas i proportion till den tid som arbetstagaren deltagit i korttidsarbete. Om arbetstagaren, vars ordinarie lön överstiger gränsbeloppet t.ex. är föräldraledig till 50 procent uppgår gränsbeloppet till $0,75 \times \text{inkomstbasbeloppet} \times 0,50$.

Övervägandena finns i avsnitt 7.4.

5 kap. Avstämning och slutligt stöd

Arbetsgivarens skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning

1 § En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § ska lämna in en anmälan om avstämning till Skatteverket.

En anmälan om avstämning ska lämnas in senast

1. inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut, eller

2. om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, vid utgången av den tremånadersperioden.

Om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta ska en ny anmälan om avstämning göras senast inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, uppkommer dock skyldigheten att göra en anmälan om avstämning vid utgången av den tremånadersperioden.

Om det finns särskilda skäl, ska anstånd med att lämna in anmälan om avstämning medges. Om förhållandena har ändrats så att det inte längre finns förutsättningar för anståndet, ska det återkallas.

Paragrafen reglerar arbetsgivarens skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning och när skyldigheten uppkommer.

Paragrafen motsvarar delvis 19 § och 29 § första och tredje styckena lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att en arbetsgivare som har fått preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § ska lämna in en anmälan om avstämning till Skatteverket.

Av *andra stycket* framgår att en anmälan om avstämning ska lämnas in senast inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod löpt ut (*första punkten*). Om t.ex. en arbetsgivare har fått preliminärt stöd under februari–oktober, ska en anmälan om avstämning lämnas in senast under december. Om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, uppkommer däremot skyldigheten att lämna in en anmälan om avstämning vid utgången av den tremånadersperioden (*andra punkten*). Om t.ex. arbetsgivaren har fått preliminärt stöd under februari–april, men återgår till ordinarie arbetstid under juni, juli och

augusti, ska en anmälan om avstämning lämnas in i slutet av augusti. Tidpunkten för skyldigheten att lämna in en anmälan om avstämning, dvs. avstämningstidpunkten, har betydelse för vilket avtal som ska gälla vid beräkningen av slutligt stöd enligt 5 §. Om en skyldighet att lämna in en anmälan om avstämning uppstår har Skatteverket också möjlighet att förelägga en arbetsgivare enligt 2 § att lämna in en anmälan om avstämning. Efterkommer inte arbetsgivaren föreläggandet ska stödet som huvudregel återbetalas.

Av *tredje stycket* framgår att om en arbetsgivare begär i en anmälan om avstämning enligt andra stycket 2 att stödperioden ska fortsätta, ska avstämningstidpunkterna i andra stycket gälla återigen.

Av *fjärde stycket* framgår att om det finns särskilda skäl, ska anstånd med att lämna in anmälan om avstämning medges. Att anstånd meddelas innebär dock inte att avstämningstidpunkten ändras, utan endast att arbetsgivaren får längre tid på sig att komma in med en anmälan om avstämning. Ett särskilt skäl kan vara att en för anmälan ansvarig befattningshavare hos arbetsgivaren har drabbats av sjukdom eller olyckshändelse. Det kan också t.ex. vara att ett för anmälan avgörande datorfel har inträffat hos arbetsgivaren – eller hos någon denne anlitat – i nära anslutning till att anmälan ska lämnas in (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1). Om det inte längre finns skäl för anstånd, ska anståndet återkallas.

Övervägandena finns i avsnitt 7.5.

2 § Om en anmälan om avstämning inte lämnas in i rätt tid, ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att inom en viss tid lämna in en sådan anmälan.

Om en anmälan om avstämning inte lämnas in efter föreläggande enligt första stycket är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Om det finns särskilda skäl, får arbetsgivaren helt eller delvis befrias från återbetalningsskyldigheten.

I paragrafen regleras föreläggande och återbetalningsskyldighet när anmälan om avstämning inte har lämnats in i rätt tid.

Paragrafens första stycke motsvarar 29 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Paragrafens andra stycke motsvarar delvis 30 § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att om en anmälan om avstämning inte ges in i rätt tid, ska Skatteverket förelägga arbetsgivaren att inom en viss tid ge in en sådan anmälan.

Av *andra stycket* framgår att om en anmälan om avstämning inte ges in efter föreläggande enligt första stycket är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd. Om det finns särskilda skäl, får arbetsgivaren helt eller delvis befrias från återbetalningsskyldigheten. Bedömningen av om det finns särskilda skäl får göras utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Eftersom återbetalningsskyldighet aktualiseras först efter att arbetsgivaren förelagts att komma in med en anmälan bör dock detta beaktas vid prövningen. Det ska i första hand vara omständigheter hänförliga till sökanden själv som innebär att denne varit förhindrad att inkomma med en anmälan om avstämning i tid, t.ex. sjukdom eller olycksfall. Därutöver kan det finnas omständigheter som visserligen inte är direkt hänförliga till sökanden själv men som ändå bör beaktas, förutsatt att det framstår som ursäktligt att anmälan inte lämnats i tid, t.ex. en nära anhörigs akuta sjukdom eller dödsfall. Det kan också vara att arbetsgivaren kommit in med en anmälan om avstämning i nära anslutning till den förelagda tidpunkten och att en avstämning visar rätt till preliminärt stöd. Det bör då prövas i vilken mån återbetalningsskyldighet står i rimlig proportion till den försummelse som arbetsgivaren har gjort sig skyldig till.

Övervägandena finns i avsnitt 7.9.

Vad en anmälan om avstämning ska innehålla

3 § En anmälan om avstämning ska, för varje arbetstagare som det preliminära stödet har avsett, innehålla underlag för att beräkna slutligt stöd enligt 5 §.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en anmälan om avstämning ska innehålla.

I paragrafen anges vad en anmälan om avstämning ska innehålla.

Av *första stycket* framgår att en anmälan om avstämning ska, för varje arbetstagare som det preliminära stödet har avsett, innehålla underlag för att beräkna slutligt stöd enligt 5 §. Det innebär således

att arbetsgivaren behöver inkomma med underlag som visar den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen för varje arbetstagare under stödperioden. Arbetsgivaren behöver också komma in med underlag som visar att den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen har stöd i avtal enligt 2 kap. 7 och 8 §§.

Av *andra stycket* framgår att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om vad en anmälan om avstämning ska innehålla.

Övervägandena finns i avsnitten 7.7 och 7.8.

4 § Arbetsgivaren ska i anmälan om avstämning ställa samman belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka enligt 6 § andra stycket och 7 § och har rätt till enligt 8 § till ett nettobelopp. En arbetsgivare som efter sammanställning har rätt till ytterligare stöd ska ansöka om detta i anmälan om avstämning. I annat fall betalas inte något ytterligare stöd för avstämningsperioden.

Första stycket gäller dock inte om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt 1 § andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta.

I paragrafen framgår att arbetsgivaren ska göra en sammanställning av vilken det framgår ett nettobelopp för stöd.

Paragrafens första stycke motsvarar i huvudsak 28 § och 29 § andra stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

I *första stycket* anges att arbetsgivaren ska i anmälan om avstämning ställa samman belopp som arbetsgivaren i förekommande fall är skyldig att betala tillbaka enligt 6 § andra stycket och 7 § och har rätt till enligt 8 § till ett nettobelopp. Denna sammanställning görs eftersom avstämning ska göras för varje enskild arbetstagare och varje enskild avtalsperiod. Det innebär att en arbetsgivare kan bli återbetalningsskyldig för vissa arbetstagare och samtidigt har rätt till ytterligare stöd för andra arbetstagare. Sammanställningen ger ett belopp som arbetsgivaren antingen är återbetalningsskyldig för eller har rätt till, såvida inte posterna helt tar ut varandra. En arbetsgivare som efter sammanställning har rätt till ytterligare stöd ska ansöka om detta i anmälan om avstämning. I annat fall betalas inte något ytterligare stöd ut för avstämningsperioden.

I *andra stycket* framgår att skyldigheten att göra en sammanställning inte gäller om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt

1 § andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta.
Övervägandena finns i avsnitt 7.7.

Slutligt stöd

5 § Preliminärt stöd ska bestämmas slutligt av Skatteverket efter en anmälan om avstämning. Slutligt stöd ska dock endast bestämmas om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen beräknat på de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete,

1. motsvarar en och samma nivå enligt 2 kap. 9–10 §§ eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11–12 §§ och

2. har stöd i avtal enligt 2 kap. 7 eller 8 §.

Arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd som har betalats ut för en arbetstagare om förutsättningarna enligt första stycket inte är uppfyllda. Om det finns särskilda skäl får dock Skatteverket besluta om undantag från återbetalningsskyldigheten.

Första stycket gäller dock inte om arbetsgivaren i en anmälan om avstämning enligt 1 § andra stycket 2 begär att stödperioden ska fortsätta.

I paragrafen anges hur ett slutligt stöd bestäms.

Paragrafens första stycke motsvarar delvis 20 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med den skillnaden att Skatteverket bestämmer ett slutligt stöd. Paragrafens andra stycke motsvarar delvis 25 § lagen om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att ett preliminärt stöd ska, efter en anmälan om avstämning, bestämmas slutligt av Skatteverket om vissa angivna förutsättningar är uppfyllda. Preliminärt stöd får endast bestämmas slutligt om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningensnivån för en arbetstagare under avtalsperioden överensstämmer med en av de fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning och har stöd i kollektivavtal, om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal om korttidsarbete, eller i avtal med arbetstagaren. Hur den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen beräknas framgår av 9–12 §§.

Av *andra stycket* framgår att arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd som har betalats för en arbetstagare om

förutsättningarna enligt första stycket inte är uppfyllda. En kontroll av om återbetalningsskyldighet föreligger enligt paragrafen kan göras utifrån följande steg. Först fastställs för vilka stödmånader preliminärt stöd har betalats ut för en enskild arbetstagarare under en avtalsperiod. Månader under en pågående avtalsperiod som något stöd inte lämnats för arbetstagararen ska således inte beaktas. Sedan jämförs den tillämpade genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen enligt 9–12 §§ för avtalsperioden med de i 2 kap. 9–10 §§ (eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11–12 §§) angivna nivåerna. För att återbetalningsskyldighet inte ska föreligga måste värdena motsvara en och samma nivå, t.ex. minst 20 procents arbetstidsminskning respektive 12 procents löneminskning eller minst 60 procents arbetstidsminskning respektive 20 procents löneminskning. Att tillämpad genomsnittlig arbetstids- och löneminskning motsvarar en och samma nivå är dock inte tillräckligt för att återbetalningsskyldighet inte ska föreligga. Det under avtalsperioden tillämpade korttidsarbetet ska också ha stöd i avtal. Om parterna under avtalsperioden justerat ett avtal, är det den vid avstämningstidpunkten gällande lydelsen som bedömningen ska baseras på. Uppfylls inte båda dessa krav är arbetsgivaren återbetalningsskyldig för allt preliminärt stöd för arbetstagararen som har betalats ut under avtalsperioden. Arbetsgivare kan vidare bli återbetalningsskyldig för del av erhållet preliminärt stöd, om stöd har beräknats enligt en viss nivå men avtalet justerats och kommit att avse en lägre nivå. Det framgår av 7 §. Slutligen kan arbetsgivaren ha rätt till ytterligare stöd om stöd beräknats enligt en viss nivå men avtalet har justerats och kommit att avse en högre nivå. Det framgår av 8 §. Om det finns särskilda skäl får Skatteverket besluta undantag från återbetalningsskyldigheten. Det kan vara fall då arbetsgivaren gjort ett mindre och ursäktligt fel och det framstår som oproportionerligt att hela stödet ska återbetalas i förhållande till felet. Om skillnaden mellan preliminärt stöd och avstämt belopp är så obetydlig att det saknas skäl att återkräva beloppet, kan Skatteverket också besluta att helt undanta arbetsgivaren från återbetalningsskyldigheten.

Av *tredje stycket* framgår att första stycket inte gäller om en arbetsgivare i en anmälan om avstämning enligt 1 § tredje stycket uppger att stödperioden ska fortsätta. Det innebär således att Skatteverket inte ska bestämma slutligt stöd om stödperioden ska fortsätta.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

Beräkning av slutligt stöd om avtal har justerats under avtalsperioden

6 § Om avtal för korttidsarbete har justerats under avtalsperioden ska ett slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd utifrån den arbetstidsminskning som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

I paragrafen anges hur slutligt stöd ska beräknas om avtal för korttidsarbete har justerats under avtalsperioden.

Paragrafen motsvarar delvis 26 § andra stycket och 27 § andra stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av paragrafen framgår att om avtal för korttidsarbete har justerats under avtalsperioden ska ett slutligt stöd beräknas på motsvarande sätt som preliminärt stöd utifrån den arbetstidsminskning som följer av det avtal som gäller vid avstämningstidpunkten. Avstämningstidpunkten framgår av 1 § andra eller tredje stycket. Vid beräkningen av slutligt stöd ska samma beräkningsmodell användas som vid beräkning av preliminärt stöd. Tre av beräkningens fyra komponenter är desamma som används vid beräkning av preliminärt stöd, nämligen arbetstagarens ordinarie lön under stödmånaden, arbetstagarens individuella närvarokvot för stödmånaden och procentsatsen 43 procent alternativt 66 procent. Däremot bestäms slutligt stöd utifrån den nivå för arbetstidsminskning som enligt det justerade avtalet gäller vid avstämningstidpunkten (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

Återbetalningsskyldighet om det preliminära stödet har beräknats på en större arbetstidsminskning än vad som följer av avtal

7 § En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd är skyldig att betala tillbaka skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om det preliminära stödet för en stödmånad har beräknats på en större arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Paragrafen föreskriver återbetalningsskyldighet om det preliminära stödet har beräknats på en större arbetstidsminskning än vad som följer av avtal.

Paragrafen motsvarar 26 § första stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Paragrafen avser situationen att den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen för en arbetstagare och avtalsperiod har stöd i avtal och motsvarar en av de tre nivåerna för arbetstids- och löne- minskning. Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en stödmånad motsvarar dock en lägre nivå än den arbetstids- minskning som, efter en omförhandling av ursprungliga avtalet, följer av vid avstämningstidpunkten gällande avtal (för stödmånaden). I den situationen är arbetsgivaren återbetalningsskyldig för skillnaden mellan preliminärt stöd som lämnats för stödmånaden och slutligt stöd (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

Rätt till ytterligare stöd om det preliminära stödet har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än vad som följer av avtal

8 § En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd har rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd, om preliminärt stöd för en stödmånad har beräknats på en mindre arbetstidsminskning än den som följer av det avtal som vid avstämningstidpunkten gäller för stödmånaden.

Paragrafen föreskriver återbetalningsskyldighet om det preliminära stödet beräknats på en mindre arbetstidsminskning än vad som följer av avtal.

Paragrafen motsvarar 27 § första stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Paragrafen avser situationen att den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen för en arbetstagare och avtalsperiod har stöd i avtal och motsvarar en av de tre nivåerna för arbetstids- och löne- minskning. Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en stödmånad motsvarar dock en högre nivå än den arbetstids- minskning som, efter en omförhandling av det ursprungliga avtalet, följer av vid avstämningstidpunkten gällande avtal (för stödmånaden). I denna situation har arbetsgivaren rätt till ytterligare stöd motsvarande skillnaden mellan preliminärt stöd och slutligt stöd. I 2 kap.

3 och 4 §§ finns dock bestämmelser som påverkar arbetsgivarens rätt till ytterligare stöd.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

Tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning

9 § Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen under en avtalsperiod är den minskning av arbetstiden som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden.

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen anges i procent av ordinarie arbetstid.

Paragrafen anger vad som utgör tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning.

Paragrafen motsvarar 21 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen är den minskning av den ordinarie arbetstiden som en arbetstagare har haft under avtalsperioden. Om arbetstagaren har varit frånvarande av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete, t.ex. på grund av sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendemans eller föräldraledighet, är den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen den minskning av den ordinarie arbetstiden som han eller hon skulle ha haft enligt avtal om korttidsarbete, dvs. den arbetstidsminskning arbetstagaren skulle ha haft om han eller hon inte varit frånvarande. Det är möjligt för parterna att enas om att arbetstidsminskning enligt avtalad nivå ska tillämpas under varje stödmånad under avtalsperioden. Det är dock även möjligt att enas om att en viss nivå ska tillämpas i genomsnitt under avtalsperioden, men att arbetstidsminskningen ska läggas ut varierat under perioden. Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen en viss stödmånad behöver således inte motsvara den nivå för arbetstidsminskning som parterna enats om ska gälla i genomsnitt under hela avtalsperioden. Det finns inte några gränser för omfattningen av den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen en viss stödmånad, som således kan uppgå till 100 procent (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Av *andra stycket* framgår att den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen anges i procent av ordinarie arbetstid. Vad som avses med ordinarie arbetstid framgår av 1 kap. 4 § 1.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

10 § När den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen enligt 9 § fastställs för en arbetstagare, ska hänsyn tas endast till de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd har lämnats.

Den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 2 kap. 9 § eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 § om den är minst lika stor som det procenttal som anges där för respektive nivå.

Paragrafen anger vad som ska beaktas vid fastställande av tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 22 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning i procent fås genom att summan av arbetstidsminskning för en arbetstagare i timmar under avtalsperioden divideras med summan av ordinarie arbetstid. Vid fastställande av tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning beaktas endast de månader eller delar av månader under avtalsperioden, för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete.

Av *andra stycket* framgår att den tillämpade genomsnittliga arbetstidsminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 2 kap. 9 § eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 § om den är minst lika stor som det procenttal som där anges för respektive nivå. Exempelvis motsvarar en arbetstidsminskning på 55 procent såväl nivån ”minst 20 procent” som nivån ”minst 40 procent” medan en arbetstidsminskning om 19 procent inte motsvarar någon nivå (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

Tillämpad genomsnittlig löneminskning

11 § Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av lönen som en arbetstagare har haft eller, om han eller hon har varit frånvarande, skulle ha haft under avtalsperioden.

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen anges i procent av summan av ordinarie lön under avtalsperioden avrundat till närmaste heltal.

I paragrafen anges vad som utgör tillämpad genomsnittlig arbetstidsminskning.

Paragrafen motsvarar 23 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av en arbetstagares lön som en arbetstagare haft under avtalsperioden. Om arbetstagaren har varit frånvarande av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete, t.ex. på grund av sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet, och frånvaron påverkat lönen är den tillämpade genomsnittliga löneminskningen den minskning som han eller hon skulle ha haft enligt avtal om korttidsarbete, dvs. den löneminskning arbetstagaren skulle ha haft om lönen inte påverkats av frånvaron. En arbetstagares löneminskning behöver inte vara densamma varje stödmånad under avtalsperioden (prop. 2013/14:1 Förslag till statens budget, finansplan m.m. avsnitt 6.42.1).

Av *andra stycket* framgår att den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anges i procent av ordinarie lön. Vad som avses med ordinarie lön framgår av 1 kap. 5 § 2. När den tillämpade genomsnittliga löneminskningen anges i procent av ordinarie lön ska det avrundas till närmaste heltal. En löneminskning på t.ex. 11,5 procent avrundas uppåt.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

12 § När den tillämpade genomsnittliga löneminskningen enligt 11 § fastställs för en arbetstagare, ska hänsyn tas endast till de månader eller delar av månader under avtalsperioden för vilka preliminärt stöd har lämnats.

Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 2 kap. 10 § eller en föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 § om den är lika stor som det procenttal som anges där för respektive nivå.

Paragrafen anger vad som ska beaktas vid fastställande av tillämpad genomsnittlig löneminskning.

Paragrafen motsvarar 24 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att tillämpad genomsnittlig löneminskning i procent fås genom att summan av löneminskningen för en arbetstagare i kronor under de stödmånader som ingår i avtalsperioden divideras med summan av ordinarie lön. Vid fastställande av tillämpad genomsnittlig löneminskning beaktas endast de månader eller delar av månader under avtalsperioden, för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete.

Av *andra stycket* framgår att den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara en nivå enligt 2 kap. 10 § eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 § om den är lika stor som det procenttal som anges för respektive nivå. Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska exakt motsvara någon av nivåerna i 2 kap. 10 § eller föreskrift meddelad enligt 2 kap. 11 §. Den enda tillåtna variationen ligger i avrundningen till närmaste heltal.

Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

6 kap. Ersättning för kompetensinsatser

Förutsättningar för ersättning för kompetensinsatser

1 § Ersättning för kompetensinsatser ska lämnas till arbetsgivare för kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har uppstått för arbetstagare som har deltagit i kompetensinsatser. Ersättning får dock endast lämnas för kompetensinsatser utförda under tid som berättigar till preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § och om förutsättningarna för kompetensinsatser har reglerats enligt 2 §.

I paragrafen regleras förutsättningarna för ersättning för kompetensinsatser.

Paragrafen motsvarar delvis 17 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

I paragrafen anges att ersättning för kompetensinsatser ska lämnas till arbetsgivare för kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har uppstått för arbetstagare som har deltagit i kompetensinsatser. Ersättning för kompetensinsatser ska dock endast lämnas för arbetstagare som har deltagit i kompetensinsatser under tid som berättigar till preliminärt stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete. Vidare måste förutsättningarna för kompetensinsatser reglerats i kollektivavtal eller genom avtal med arbetstagaren enligt 2 §. Om arbetsgivaren blir återbetalningsskyldig för allt stöd som lämnats för korttidsarbete hänförligt till en arbetstagare kommer således också arbetsgivaren bli återbetalningsskyldig för den ersättning för kompetensinsatser som lämnats för arbetstagaren.

Övervägandena finns i avsnitten 8.1 och 8.4.

2 § De närmare förutsättningarna för kompetensinsatser ska regleras

1. i ett lokalt kollektivavtal, om arbetsgivaren är bunden av ett sådant kollektivavtal som anges i 2 kap. 7 första stycket 1, eller

2. i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, om arbetsgivaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som anges i första punkten. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete har aktualiserats hos arbetsgivaren.

Om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal som anges i första punkten i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen.

I paragrafen anges hur kompetensinsatser ska regleras genom avtal.

Paragrafens första punkt motsvarar delvis 15 § första stycket 2 och paragrafens andra punkt motsvarar delvis 16 § 1 lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. Paragrafens andra stycke motsvarar i sak 15 § andra stycket 1 lagen om stöd vid korttidsarbete.

Av paragrafens *första punkt* framgår att de närmare förutsättningarna för kompetensinsatser ska regleras i ett lokalt kollektivavtal, om arbetsgivaren är bunden av ett sådant kollektivavtal som anges i 2 kap. 7 § första stycket 1, dvs. ett kollektivavtal om korttidsarbete som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. En arbetsgivare kan välja att genomföra kompetensinsatser utan att dessa regleras i ett lokalt kollektivavtal utan att bli återbetalnings-

skyldig för stöd som lämnats för arbetstagare som deltagit korttidsarbete. I ett sådant fall kan dock inte arbetsgivaren få någon ersättning för kostnaderna för kompetensinsatserna (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.11).

Av *andra punkten* framgår att om arbetsgivaren inte är bunden av ett sådant kollektivavtal som anges i första punkten ska de närmare förutsättningarna för kompetensinsatser regleras i ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal ska ha ingåtts efter det att korttidsarbete aktualiserats hos arbetsgivaren. En arbetsgivare kan välja att genomföra kompetensinsatser utan att dessa regleras i ett avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren utan att bli återbetalningsskyldig för preliminärt stöd. I ett sådant fall kan dock inte arbetsgivaren få någon ersättning för kostnaderna för kompetensinsatserna (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24, avsnitt 4.7.11).

Av *andra stycket* framgår att om det inte finns någon lokal arbetstagarorganisation, får ett avtal som anges i första punkten i stället ingås mellan arbetsgivaren och den centrala arbetstagarorganisationen. Om den centrala arbetstagarorganisationen är uppdelad i regionala avdelningar bör avtal kunna tecknas med en sådan regional avdelning, om den regionala avdelningen ges rätt att representera den centrala arbetstagarorganisationen genom t.ex. en delegationsordning.

Övervägandena finns i avsnitt 8.1.

Ansökan om ersättning för kompetensinsatser

3 § En ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska ha kommit in till Skatteverket senast vid avstämningstidpunkten för preliminärt stöd enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket. I annat fall får ersättning för kompetensinsatser inte lämnas.

I paragrafen anges när en ansökan om ersättning för kompetensinsatser ska ha kommit in till Skatteverket.

Av paragrafen framgår att en ersättning för kompetensinsatser ska ha kommit in till Skatteverket efter att kompetensinsatserna genomförts och senast vid avstämningstidpunkten enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket. I annat fall får ersättning för kompetensinsatser inte lämnas. Definitionen av avstämningstidpunkten framgår av 1 kap. 4 § 7 och hänför sig till den tidpunkt då skyldigheten att

lämna in en anmälan om avstämning uppstår. Vid vilken tidpunkt den skyldigheten uppstår framgår av 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket. Avstämningstidpunkten är antingen två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod löpt ut, eller om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, vid utgången av den tremånadersperioden. Om arbetsgivaren i det senare fallet begär att stödperioden ska fortsätta ska dock ansökan om ersättning för kompetensinsatser lämnas in senast vid den nya tidpunkten för anmälan om avstämning. Dessa tidpunkter sammanfaller med tidpunkterna enligt 5 kap. 1 § andra stycket, dvs. antingen två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut, eller om arbetsgivaren före denna tidpunkt under tre på varandra följande kalendermånader inte har ansökt om stöd, vid utgången av den tremånadersperioden.

Övervägandena finns i avsnitt 8.5.

Preliminär ersättning för kompetensinsatser

4 § Om en ansökan om ersättning för kompetensinsatser kommer in före avstämningstidpunkten enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket ska en preliminär ersättning för kompetensinsatser betalas till arbetsgivaren med ett belopp enligt 6 §.

I paragrafen regleras förutsättningarna för att arbetsgivare ska få preliminär ersättning för kompetensinsatser.

Av *första stycket* framgår att om en ansökan om ersättning för kompetensinsatser kommer in före avstämningstidpunkten enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket ska en preliminär ersättning för kompetensinsatser lämnas till arbetsgivaren. Detta innebär således att om en arbetstagare har genomfört kompetensinsatser under en stödperiod kan arbetsgivaren ansöka om ersättning för kostnaderna innan stödperioden har avslutats. Skatteverket ska då bevilja arbetsgivaren en preliminär ersättning för kompetensinsatser, som beräknas enligt 6 §. Detta innebär att ersättning lämnas med motsvarande 60 procent av kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har genomförts under den tid som har frigjorts under perioden med stöd som lämnats för korttidsarbete. Vidare får regeringen, eller den myndig-

het som regeringen föreskriver, meddela föreskrifter om takbelopp för ersättningen.

Övervägandena finns i avsnitt 8.5.

Ersättning för kompetensinsatser

5 § Skatteverket beviljar ersättning för kompetensinsatser efter avstämningstidpunkten för preliminärt stöd enligt 5 kap. 1 § andra eller tredje stycket. Ersättning ska betalas med ett belopp enligt 6 §, om inte ersättning redan har betalats enligt 4 §.

Arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka all preliminär ersättning för kompetensinsatser som har betalats för en arbetstagare enligt 4 § om förutsättningarna enligt 1 § inte är uppfyllda.

I paragrafen framgår förfarandet för ersättning för kompetensinsatser.

Av *första stycket* framgår att Skatteverket beviljar ersättning för kompetensinsatser efter att arbetsgivaren gjort en anmälan om avstämning för preliminärt stöd. Det innebär således att Skatteverket, efter att en anmälan om avstämning har gjorts, prövar arbetsgivarens ansökan om ersättning för kompetensinsatser och kontrollerar om förutsättningarna enligt 1 § är uppfyllda. En sådan prövning görs alltid när en ansökan om ersättning av kompetensinsatser har gjorts, oavsett om ansökan kommit in i samband med anmälan om avstämning eller innan dess. Om arbetsgivaren enligt 5 kap. 1 § tredje stycket begär att stödperioden ska fortsätta ska Skatteverket bestämma om ersättning för kompetensinsatser efter att arbetsgivaren har gjort en anmälan om avstämning enligt den nya tidpunkten för anmälan om avstämning enligt 5 kap. 1 § tredje stycket. Ersättning ska betalas med ett belopp enligt 6 §, om inte preliminär ersättning har betalats enligt 4 §.

Av *andra stycket* framgår att arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka all preliminär ersättning för kompetensinsatser som har betalats ut för en arbetstagare om förutsättningarna enligt 1 § inte är uppfyllda. Om arbetsgivaren har fått ett för högt belopp av preliminär ersättning, på grund av fel uppgifter i ansökan om kompetensinsatser, är arbetsgivaren skyldig att betala tillbaka preliminär ersättning enligt 8 kap. 2 §.

Övervägandena finns i avsnitt 8.5.

Beräkning av ersättning för kompetensinsatser

6 § Ersättning för kompetensinsatser ska betalas med ett belopp som motsvarar 60 procent av kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har genomförts under den tid som frigörs i samband med korttidsarbete. Ersättning ges inte för kostnader som överstiger det belopp som följer av föreskrifter som avses i 7 §.

I paragrafen anges hur ersättning för kompetensinsatser beräknas.

Paragrafen motsvarar delvis 17 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, med den skillnaden att endast kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har genomförts blir ersatta.

Av paragrafens *första mening* framgår att ersättning för kompetensinsatser ska betalas med ett belopp som motsvarar 60 procent av kostnaden för enskilda kompetensinsatser som har genomförts under den tid som har frigjorts i samband med korttidsarbete. Det innebär däremot inte att kompetensinsatsen måste vara avslutad för att ersättning ska kunna lämnas. Om t.ex. arbetstagaren deltar i en utbildning som pågår under en längre tid än stödperioden enligt 3 kap. varar, kan ersättning för kompetensinsatser lämnas. Det väsentliga är att stödet lämnas i efterhand för faktiskt tid med kompetensinsatser under den arbetsbefriade tiden vid korttidsarbete. Med enskilda kompetensinsatser tydliggörs att det bara är kostnader direkt kopplade till det enskilda utbildningstillfället som ska ersättas. En arbetsgivares kostnad för en enskild kompetensinsats är till exempel kursavgift, avgift för validering, ersättning till föreläsare, kursmaterial, reseersättning, logi och traktamente. Däremot omfattar inte formuleringen ”kostnader för en enskild kompetensinsats” exempelvis utvecklingskostnader, kostnader för utbildningsmiljöer, hyra för egna lokaler eller hjälpmedel som kan användas vid kommande utbildningar (prop. 2020/21:1 utg.omr. 24 avsnitt 4.7.4).

Av paragrafens *andra mening* framgår att ersättning inte ges för kostnader som överstiger det belopp som följer av föreskrifter som avses i 7 §, dvs. där det framgår att regeringen enligt 8 kap. 7 § första stycket 2 regeringsformen får meddela vissa föreskrifter om ersättning för kompetensinsatser samt vidaredelegera till en myndighet att meddela sådana föreskrifter.

Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

Bemyndiganden

- 7 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela föreskrifter om
1. underlaget för preliminär ersättning för kompetensinsatser,
 2. ett högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare,
 3. vilka typer av kostnader som får ingå vid beräkning av ersättning för kompetensinsatser som genomförs av arbetsgivare internt eller av företaget i samma koncern, och
 4. ansökan om ersättning för kompetensinsatser.

Paragrafen innehåller en upplysningsbestämmelse av vilken det framgår att regeringen med stöd av regeringens s.k. restkompetens enligt 8 kap. 7 § regeringsformen får meddela vissa föreskrifter om ersättning för kompetensinsatser samt vidaredelegera till en myndighet att meddela sådana föreskrifter.

Övervägandena finns i avsnitt 8.5.

7 kap. Utredning och kontroll*Arbetsgivarens anmälningsskyldighet*

1 § En arbetsgivare som har ansökt om godkännande för stöd enligt 2 kap. 1 § är skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om de uppgifter som har lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga eller om det inträffat sådana förändringar som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd.

En arbetsgivare som har fått godkännande för stöd enligt 2 kap. 1 § är skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om uppgifter som har lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga. Arbetsgivaren är också skyldig att omgående anmäla om arbetsgivaren har fått näringsförbud, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd. Skatteverkets beslut om godkännande för stöd ska innehålla en upplysning om denna skyldighet.

I paragrafen regleras arbetsgivarens anmälningsskyldighet till Skatteverket.

Av *första stycket* framgår att en arbetsgivare som har ansökt om godkännande för stöd ska vara skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om de uppgifter som lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga eller om det inträffat sådana förändringar som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd. Anmälningsskyldigheten tar i detta fall sikte på situationen att ett beslut om godkännande för stöd ännu inte har fattats av Skatteverket. Eftersom Skatteverket ska fatta beslut om godkännande för stöd skyndsamt bör fallen då anmälningsskyldigheten aktualiseras vara få. Det skulle dock kunna framkomma att felaktiga uppgifter lämnats till Skatteverket. Det kan också inträffa oväntade situationer som påverkar förutsättningarna för stöd.

Av *andra stycket* framgår att en arbetsgivare som har fått godkännande för stöd ska vara skyldig att till Skatteverket omgående anmäla om uppgifter som har lämnats till Skatteverket visat sig vara felaktiga (*första meningen*). Denna anmälningsskyldighet gäller för alla uppgifter som lämnas till Skatteverket i alla ärenden enligt lagen, t.ex. uppgifter som har lämnas i en ansökan om stöd för arbetstagare som har deltagit i korttidsarbete, en ansökan om ersättning för kompetensinsatser och en anmälan om avstämning. Arbetsgivaren är också skyldig att omgående anmäla om arbetsgivaren har fått näringsförbud, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd (*andra meningen*). Denna anmälningsskyldighet hänför sig till de situationer som beskrivs i 2 kap. 3 § då godkännande för stöd, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte får lämnas till arbetsgivaren. Skatteverkets beslut om godkännande för stöd ska innehålla en upplysning om arbetsgivarens anmälningsskyldighet.

Övervägandena finns i avsnitt 9.1.

Kontroll av arbetsgivare

2 § En arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete och lämna de uppgifter som behövs för granskningen.

Av paragrafen framgår att arbetsgivare ska ge Skatteverket möjlighet att granska verksamheten. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 35 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

I paragrafen anges att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete ska ge Skatteverket tillfälle att granska verksamheten med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete och lämna de uppgifter som behövs för granskningen. Om arbetsgivaren inte efterkommer skyldigheten som föreskrivs kan Skatteverket enligt 3 § besluta om att förelägga arbetsgivaren vid äventyr om vite. Bestämmelsen tar sikte på situationen efter ett beslut om godkännande har fattats. Detta hindrar dock inte att Skatteverket begär in de uppgifter som krävs för att kunna besluta om godkännande. Om sådana uppgifter inte kommer in bör Skatteverket i stället avslå ansökan om godkännande.

Övervägandena finns i avsnitt 9.4.1.

3 § Skatteverket får förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter enligt 2 §. Om en arbetsgivares ansökan avseende stöd vid korttidsarbete ännu inte har prövats, får ansökan avvisas om arbetsgivaren inte följer ett sådant föreläggande. Föreläggandet ska innehålla en upplysning om detta.

Paragrafen innehåller bestämmelser om föreläggande för att fullgöra skyldigheter enligt 2 § och när ett sådant föreläggande får förenas med vite. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar delvis 36 § första stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, men omfattar även ersättning för kompetensinsatser och har tillägget att en arbetsgivares ansökan kan avvisas om arbetsgivaren inte efterkommer föreläggandet.

Av *första stycket* framgår att Skatteverket får förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter enligt 2 §. Om arbetsgivarens ansökan avseende stöd vid korttidsarbete ännu inte har prövats, får ansökan avvisas om arbetsgivaren inte följer ett sådant föreläggande. Föreläggandet ska innehålla en upplysning om detta. Om arbetsgivaren besvarar föreläggandet men ändå inte kan visa att t.ex. förutsättningarna för att få stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete ska ansökan om stöd avslås.

Övervägandena finns i avsnitt 9.4.1.

Kontroll av någon annans uppgiftsskyldighet

4 § Skatteverket får förelägga en fysisk eller juridisk person att lämna uppgift om en rättshandling med den som har fått stöd vid korttidsarbete. Fysiska personer som inte är eller inte kan antas vara bokföringsskyldiga enligt bokföringslagen (1999:1078) får dock föreläggas endast om det finns särskilda skäl.

Föreläggandet ska avse förhållanden som är av betydelse för kontroll av att den som har fått stöd vid korttidsarbete har lämnat riktiga och fullständiga uppgifter i sin ansökan avseende stöd vid korttidsarbete.

Paragrafen innehåller bestämmelser som tredjemansförelägganden. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 10 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av *första stycket* framgår att Skatteverket får förelägga en fysisk eller juridisk person att lämna uppgift om en rättshandling med den som har fått stöd vid korttidsarbete. Fysiska personer som inte är eller inte kan antas vara bokföringsskyldiga enligt bokföringslagen (1999:1078) får dock föreläggas endast om det finns särskilda skäl. Särskilda skäl kan föreligga i situationer där det finns ett uttalat kontrollintresse och där alternativa kontrollmetoder saknas. Genom rekvisitet särskilda skäl markeras att sådan kontroll aldrig kan vara en rutinåtgärd vid en revision eller annan skatteutredning, utan att det

finns skäl för detta i det enskilda fallet. I regel bör det vara fråga om mer betydande belopp som misstänks ha undandragits beskattningen, men ibland kan det vara motiverat med ett föreläggande även vid mindre belopp om förfarandet har upprepats eller annars haft betydande omfattning.

Den som föreläggs ska lämna uppgifter om en ingången rättshandling. Det ska gälla sådana uppgifter som den som föreläggs faktiskt har tillgång till och som rör rätts handlingen. Ett föreläggande ska vara utformat så tydligt och precist att det är möjligt för den som föreläggs att följa det. Det innebär att beroende på i vilken situation ett föreläggande utfärdas kommer utformningen av föreläggandet att se olika ut. Om det exempelvis är fråga om att lämna en uppgift som gäller kontroll av en viss typ av rätts handling, ska det av föreläggandet klart framgå vilken eller vilka handlingar som efterfrågas. Gäller det en rätts handling med ett visst bestämt företag eller en viss bestämd person, ska den personen namnges i föreläggandet (jfr prop. 2019/20:181 s. 48–50).

Begreppet ”rätts handling” omfattar förklaringar och handlingar som har rättslig betydelse. Det behöver inte innebära att ett särskilt dokument har upprättats. En rätts handling är exempelvis att muntligen, genom faktiskt handlande eller skriftligen, beroende på vad som är möjligt i respektive situation, ingå ett avtal, utfärda en fullmakt, lämna in en ansökan till en myndighet, säga upp ett kontrakt eller att betala en skuld. Skatteverket bör t.ex. ha möjlighet att förelägga en bank att lämna kontoutdrag för ett konto (jfr prop. 2019/20:181 s. 48–50) eller förelägga ett företag att lämna fakturor för utfört arbete åt arbetsgivaren.

Av *andra stycket* framgår att föreläggandet ska avse förhållanden som är av betydelse för kontroll av att den som har fått stöd vid korttidsarbete har lämnat riktiga och fullständiga uppgifter i sin ansökan avseende stöd vid korttidsarbete, dvs. ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd, ansökan om ytterligare stöd eller anmälan om avstämning. En situation som kan komma att aktualisera ett behov av tredjemansföreläggande är om det framkommit skäl att tro, t.ex. genom tips om oegentligheter, att arbetstagare arbetar mer än vad som framgår av arbetsgivarens ansökan om stöd. I sådana fall kan det vara motiverat att förelägga ett företag som arbetsgivaren utfört arbete åt att inkomma med underlag, såsom fakturor, där det framgår i vilken omfattning arbete har utförts. En arbetstagare kan

också komma att föreläggas att redovisa vilka arbetstider och vilken lön arbetstagaren haft från arbetsgivaren. I det senare fallet krävs dock att det föreligger särskilda skäl för ett sådant föreläggande, vilket kan vara i situationer då det misstänks att ett mer betydande belopp av stöd har tillskansats felaktigt. Skatteverket måste dock, vid bedömningen av behovet av tredjemansföreläggande, tillämpa proportionalitetsprincipen vilken framgår av 5 § tredje stycket förvaltningslagen (2017:900). Utöver att åtgärderna inte får göras mer långtgående än vad som behövs för tillsynen i ärendet krävs att det Skatteverket vill uppnå med att exempelvis få tillgång till visst utredningsmaterial står i rimlig proportion till de olägenheter som kan antas uppstå för den som berörs av åtgärden. Skatteverket får, i egenskap av handläggande myndighet, bara ingripa i ett enskilt intresse om åtgärden kan antas leda till det avsedda resultatet.

Övervägandena finns i avsnitt 9.4.2.

Vitesföreläggande

5 § Ett föreläggande enligt 3 eller 4 § får förenas med vite.

Föreläggandet får dock inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen.

Om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller andra stycket även ställföreträdare för den juridiska personen.

I paragrafen anges när föreläggande får förenas med vite.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 36 § andra stycket lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete och har även sin förebild i 11 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av *första stycket* framgår att ett föreläggande enligt 3 eller 4 § får förenas med vite.

Enligt *andra stycket* får dock föreläggandet inte förenas med vite om det finns anledning att anta att den som ska föreläggas har begått en gärning som är straffbelagd, och föreläggandet avser utredning av en fråga som har samband med den misstänkta gärningen.

Av *tredje stycket* framgår att om den som ska föreläggas är en juridisk person, gäller detta även ställföreträdare för den juridiska personen.

Övervägandena finns i avsnitten 9.4.1 och 9.4.2.

Revision

6 § Skatteverket får besluta om revision för att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete. I fråga om revision gäller bestämmelserna i 41 kap. 4–14 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

I paragrafen finns bestämmelser om revision. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 12 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av paragrafen framgår att Skatteverket får besluta om revision för att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete med avseende på arbetsgivarens rätt till stöd vid korttidsarbete. Beslut om revision kan aktualiseras när det finns anledning att anta att en fördjupad utredning behöver göras. Det kan t.ex. genom tips om oegentligheter ha framkommit skäl att tro att en eller flera arbetstagare arbetar mer än vad som framgår av arbetsgivarens ansökan om stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete. Det kan också ha framkommit skäl att tro att stöd sökts för arbetstagare som inte är anställda hos arbetsgivaren. Det bör framhållas att Skatteverket, i möjligaste mån, ska använda de mindre ingripande åtgärderna som står till buds. Det gäller framför allt möjligheten att ställa frågor och skicka förelägganden. I fråga om revision gäller bestämmelserna i 41 kap. 4–14 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

Övervägandena finns i avsnitt 9.4.3.

Kontrollbesök

7 § Skatteverket får besluta om kontrollbesök för att kontrollera att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete är berättigad till stöd vid korttidsarbete. Kontrollbesök får bara genomföras i verksamhetslokaler och på annan plats där arbetsgivaren bedriver verksamhet. Kontrollbesök får dock inte genomföras i en lägenhet som är avsedd att helt eller till en inte oväsentlig del användas som bostad.

Skatteverket får vid kontrollbesöket kontrollera sådant räkenskapsmaterial och andra handlingar som kan ligga till grund för bedömningen av en arbetsgivares rätt till stöd vid korttidsarbete. Skatteverket får vid kontrollbesöket begära att en person som utför eller kan antas utföra arbetsuppgifter i verksamheten styrker sin identitet. Skatteverket får vid besöket även ställa frågor om verksamheten. De uppgifter som lämnas får kontrolleras mot uppgifterna i ansökan avseende stöd vid korttidsarbete.

Den som ska kontrolleras behöver inte underrättas om beslutet före kontrollbesöket. Kontrollbesöket ska genomföras på ett sådant sätt att verksamheten inte hindras i onödan.

Paragrafen innehåller bestämmelser om kontrollbesök. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar i huvudsak 36 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, men omfattar även ersättning för kompetensinsatser.

Av *första stycket* framgår att Skatteverket får besluta om kontrollbesök för att kontrollera att en arbetsgivare som har ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete är berättigad till stöd vid korttidsarbete. Kontrollbesök får bara genomföras i verksamhetslokaler och på annan plats där arbetsgivaren bedriver verksamhet. Begreppet verksamhetslokal har samma innebörd som i 3 kap. 18 § skatteförfarandelagen (2011:1244). Med verksamhetslokal avses utrymmen som huvudsakligen används i verksamhet som medför eller kan antas medföra bokföringsskyldighet enligt bokföringslagen (1999:1078) eller som bedrivs av en annan juridisk person än ett dödsbo. Med verksam-

hetslokal avses även markområden, transportmedel, förvaringsplatser och andra utrymmen som disponeras eller kan antas disponeras i verksamheten. Med annan plats avses en plats där arbetsgivaren bedriver verksamhet men som inte kan sägas utgöra en verksamhetslokal, t.ex. en byggarbetsplats. Kontrollbesök får dock inte genomföras i en lägenhet som är avsedd att helt eller till en inte oväsentlig del användas som bostad. Denna avgränsning anknyter till jordabalkens lägenhetsbegrepp och omfattar således inte bara lägenheter i ett flerbostadshus utan även t.ex. ett småhus (prop. 2019/20:166 s. 144).

Av *andra stycket* framgår att Skatteverket vid kontrollbesöket får kontrollera sådant räkenskapsmaterial och andra handlingar som kan ligga till grund för bedömningen av en arbetsgivares rätt till stöd vid korttidsarbete. Skatteverket får vid kontrollbesöket begära att en person som utför eller kan antas utföra arbetsuppgifter i verksamheten styrker sin identitet. Skatteverket får vid besöket även ställa frågor om verksamheten. Skatteverket ska kunna kontrollera bl.a. om storleken på den arbetstidsminskning som arbetsgivaren anger är korrekt. De uppgifter som lämnas får kontrolleras mot uppgifterna i ansökan avseende stöd vid korttidsarbete, dvs. ansökan om godkännande för stöd, ansökan om stöd, ansökan om ytterligare stöd, anmälan om avstämning och ansökan om ersättning för kompetensinsatser.

Av *tredje stycket* framgår att den som ska kontrolleras inte behöver underrättas om beslutet före kontrollbesöket. Kontrollbesöket ska genomföras på ett sådant sätt att verksamheten inte hindras i onödan. Det innebär ett krav på allmänt hänsynstagande.

Övervägandena finns i avsnitt 9.4.4.

Bevissäkring

8 § För att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete får Skatteverket genomföra revision i den reviderades verksamhetslokaler, eftersöka och omhänderta handlingar samt försegla lokal, förvaringsplats eller annat utrymme. I fråga om bevissäkring gäller bestämmelserna i 45 kap. och 69 kap. 2–12 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

Paragrafen innehåller bestämmelser om bevissäkring. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning

som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 14 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av paragrafen framgår att Skatteverket, för att kontrollera en arbetsgivare som har fått stöd vid korttidsarbete, får genomföra revision i den reviderades verksamhetslokaler, eftersöka och omhänderta handlingar samt försegla lokal, förvaringsplats eller annat utrymme. I fråga om bevissäkring gäller bestämmelserna i 45 kap. och 69 kap. 2–12 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244). Av dessa bestämmelser framgår bl.a. att Skatteverket ska ansöka om bevissäkring hos förvaltningsrätten i de fall då granskningsledaren inte får besluta om bevissäkring, 45 kap. 13–14 §§ skatteförfarandelagen.

Bevissäkring är en tvångsåtgärd där syftet är att Skatteverket ska få tillgång till de handlingar som behövs för en granskning och få möjlighet att genomföra vissa kontroller även när den granskade motsätter sig det eller kan antas komma att sabotera utredningen. Skatteverket bör, särskilt med beaktande av att bevissäkring är ett tvångsmedel, i första hand använda de mindre ingripande åtgärder som står till buds. Det gäller främst möjligheten till frågor och föreläggande, vilket närmast kan liknas vid skrivbordskontroll i skatteförfarandet. Även revision i samverkan med företaget samt kontrollbesök bör i de flesta fall vara att föredra framför användningen av denna ingripande åtgärd.

Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende bevissäkring kräver inte prövningstillstånd i kammarrätten, se 34 a § förvaltningsprocesslagen (1971:291).

Övervägandena finns i avsnitt 9.4.5.

Undantag från kontroll

9 § Bestämmelserna i 47 kap. skatteförfarandelagen (2011:1244) om att vissa uppgifter och handlingar kan undantas från granskning gäller även vid föreläggande, revision, bevissäkring och kontrollbesök hos en arbetsgivare som har ansökt om eller har fått stöd vid korttidsarbete.

Av paragrafen framgår att bestämmelserna i 47 kap. skatteförfarandelagen (2011:1244) om att vissa uppgifter och handlingar kan undantas från granskning gäller även vid föreläggande, revision, bevissäkring och kontrollbesök hos en arbetsgivare som ansökt om eller fått stöd vid korttidsarbete. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 15 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Utgångspunkten vid t.ex. en revision och vid en bevissäkring till följd av en revision, är att alla handlingar som rör verksamheten kan granskas. De handlingar som inte får granskas är handlingar som bedömts vara sådana handlingar som inte får tas i beslag enligt 27 kap. 2 § rättegångsbalken samt handlingar som bedömts inte omfattas av revisionen, bevissäkringen, tillsynen eller kontrollbesöket. Inte heller får Skatteverket granska handlingar som bedömts ha ett betydande skyddsintresse, och vars innehåll av särskilda omständigheter inte bör komma till annans kännedom, förutsatt att handlingens skyddsintresse är större än dess betydelse för kontrollen.

Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende undantag från kontroll kräver inte prövningstillstånd i kammarrätten, se 34 a § förvaltningsprocesslagen (1971:291).

Övervägandena finns i avsnitt 9.4.6.

8 kap. Kreditering av skattekonto, återbetalningsskyldighet och återkrav

Kreditering av skattekonto

1 § Stöd vid korttidsarbete ska tillgodoföras arbetsgivaren genom kreditering på ett sådant skattekonto som avses i 61 kap. 1 § skatteförfarandelagen (2011:1244).

Om en avstämning av skattekontot visar att det finns ett överkott på kontot efter kreditering, ska utbetalning ske om det inte finns hinder mot detta enligt 64 kap. 4 § skatteförfarandelagen.

Paragrafen innehåller bestämmelser om kreditering av skattekonto och utbetalning. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar 32 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att stöd vid korttidsarbete ska tillgodoföras arbetsgivaren genom kreditering på ett sådant skattekonto som avses i 61 kap. 1 § skatteförfarandelagen (2011:1244).

Av *andra stycket* framgår att om en avstämning av skattekontot visar att det finns ett överskott på kontot efter kreditering, ska utbetalning ske om det inte finns hinder mot detta enligt 64 kap. 4 § skatteförfarandelagen. Av den paragrafen framgår bl.a. att återbetalning inte ska göras om belopp behövs för avräkning enligt 62 kap. 11 § skatteförfarandelagen. Av den sistnämnda bestämmelsen framgår att inbetalda och andra tillgodoräknade belopp i första hand ska räknas av från den del av betalarens sammanlagda skuld för skatter och avgifter (sammanlagd skatteskuld) som inte har lämnats för indrivning och i andra hand från den del av skulden som har lämnats för indrivning.

En kontoinnehavare kan vilja att stödbeloppet helt eller delvis ska stå kvar på skattekontot, t.ex. för att kunna avräknas mot skatter och avgifter som kommer förfalla till betalning men ännu inte beslutats. För att undvika att sådana överskott utbetalas måste företaget begära att beloppet ska användas för betalning av framtida skatte- eller avgiftsskulder (64 kap. 4 § skatteförfarandelagen).

Övervägandena finns i avsnitt 7.11.

Återbetalningskyldighet och återkrav

2 § En arbetsgivare som genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd vid korttidsarbete lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är återbetalningskyldig för det som har betalats ut för mycket.

Om stöd vid korttidsarbete i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren återbetalningsskyldig endast om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet.

Paragrafen innehåller bestämmelser om återbetalningsskyldighet för korttidsarbete. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Enligt *första stycket* är en arbetsgivare, som genom att lämna oriktiga uppgifter eller på något annat sätt har förorsakat att stöd vid korttidsarbete lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, återbetalningsskyldig för det som har betalats ut för mycket. Bestämmelsen förutsätter ett orsakssamband mellan arbetsgivarens handlande eller underlåtenhet och den felaktiga utbetalningen. Av *andra stycket* framgår att om stöd vid korttidsarbete i annat fall lämnats på felaktig grund eller med ett för högt belopp, är arbetsgivaren endast återbetalningsskyldig om denne har insett eller skäligen borde ha insett felet. Ledning för bedömningen kan hämtas från de exempel från rättstillämpningen som finns avseende återbetalningsskyldighet enligt 108 kap. 2 § socialförsäkringsbalken.

Övervägandena finns i avsnitt 7.10.

3 § Om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig för stöd vid korttidsarbete, ska Skatteverket besluta att återkräva beloppet. Ett sådant beslut ska innehålla uppgift om det belopp som arbetsgivaren ska betala tillbaka och när beloppet senast ska betalas.

Återbetalningen ska göras senast den sista dagen i månaden efter den månad då Skatteverket beslutat om återkrav. Om det finns särskilda skäl får Skatteverket besluta att återbetalning ska göras senast en annan dag.

Det belopp som arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka ska återbetalas genom att sättas in på ett särskilt konto för återbetalning. Återbetalningen ska anses ha gjorts den dag då betalningen har bokförts på det särskilda kontot.

I paragrafen finns bestämmelser om återbetalningsskyldighet och återkrav. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar 33 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av *första stycket* framgår att om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig för stöd vid korttidsarbete, ska Skatteverket besluta att återkräva beloppet. Ett sådant beslut ska innehålla uppgift om det belopp som arbetsgivaren ska betala tillbaka och när beloppet senast ska betalas.

Av *andra stycket* framgår att återbetalningen ska göras senast den sista dagen i månaden efter den månad då Skatteverket beslutat om återkrav. Om det finns särskilda skäl får Skatteverket besluta att återbetalning ska göras senast en annan dag. Skatteverket kan då både tidigarelägga och senarelägga återbetalningsdagen. En bedömning ska göras i varje enskilt fall. Ett exempel på ett sådant särskilt skäl är att Skatteverket ska kunna överlämna en fordran för indrivning även om förfalldagen inte har inträffat i syfte att säkerställa att det allmänna får betalt om det är fara för dröjsmål (prop. 2021/22:77 s. 31).

Av *tredje stycket* framgår att det belopp som arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka ska återbetalas genom att sättas in på ett särskilt konto för återbetalning. Återbetalningen ska anses ha gjorts den dag då betalningen har bokförts på det särskilda kontot.

Övervägandena finns i avsnitt 7.12.

4 § Om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta tas ut på det obetalda beloppet från och med dagen efter att stöd vid korttidsarbete tillgodoförts till och med den dag betalning sker. Dröjsmålsränta beräknas efter en räntesats som motsvarar basräntan enligt 65 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244).

Om det finns särskilda skäl får Skatteverket, helt eller delvis, avstå från kravet på ränta.

I paragrafen finns bestämmelser om dröjsmålsränta. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) er-

sättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar 33 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, men bestämmelsen har utvidgats till att även omfatta ersättning för kompetensinsatser.

Av *första stycket* framgår att om ett belopp som har återkrävts inte betalas i rätt tid, ska dröjsmålsränta tas ut på det obetalda beloppet från och med dagen efter att stöd för korttidsarbete eller ersättning för kompetensinsatser tillgodoförts till och med den dag betalning sker. Dröjsmålsränta beräknas efter en räntesats som motsvarar basräntan enligt 65 kap. 3 § skatteförfarandelagen.

I *andra stycket* finns en eftergiftsgrund som innebär att Skatteverket helt eller delvis får avstå från kravet på dröjsmålsränta om det finns särskilda skäl. Med särskilda skäl avses förhållanden som den skattskyldige inte kan anses råda över. Ett sådant särskilt skäl kan till exempel vara att en felaktig utbetalning av stöd beror på ett misstag hos Skatteverket. Det är inte en förutsättning för eftergift att arbetsgivaren begär detta utan Skatteverket kan pröva frågan om eftergift på eget initiativ (prop. 2021/22:77 s. 32).

Övervägandena finns i avsnitt 7.14.

Betalningssäkring

5 § Skatteverket får ta en betalningsskyldigs egendom i anspråk för att säkerställa betalning av återkrav av stöd vid korttidsarbete. I fråga om betalningssäkring avseende ett sådant återkrav gäller bestämmelserna i 46 kap. 5–7 och 9–22 §§ och 69 kap. 13–18 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

I paragrafen finns bestämmelser om betalningssäkring. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 24 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av paragrafen framgår att Skatteverket får ta en betalningsskyldigs egendom i anspråk för att säkerställa betalning av återkrav av stöd

vid korttidsarbete. I fråga om betalningssäkring avseende ett sådant återkrav gäller bestämmelserna i 46 kap. 5–7 och 9–22 §§ och 69 kap. 13–18 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244). Dessa bestämmelser avser beslut om betalningssäkring, tidsfrist när betalningsskyldigheten inte är fastställd, beslut om att ta egendom i förvar, ställande av säkerhet, när ställd säkerhet får tas i anspråk, behörig förvaltningsrätt och ersättning för skada. Vidare tillämpas skatteförfarandelagens regler om verkställighet av beslut om betalningssäkring.

Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende betalningssäkring kräver inte prövningstillstånd i kammarrätten, se 34 a § förvaltningsprocesslagen (1971:291).

Övervägandena finns i avsnitt 9.5.1.

Företrädaransvar

6 § Om en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga uppgifter som har lett till att stöd vid korttidsarbete har tillgodoförts med ett för stort belopp, är företrädaren tillsammans med den juridiska personen skyldig att betala det belopp som den juridiska personen har gjorts ansvarig för.

Vid tillämpningen av första stycket gäller bestämmelserna i 59 kap. 15 och 16 §§, 17 § första stycket, 18 §, 19 § första och andra styckena, 20, 21, 26 och 27 §§ skatteförfarandelagen (2011:1244).

I paragrafen finns bestämmelser om företrädaransvar. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 25 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av *första stycket* framgår att om en företrädare för en juridisk person uppsåtligen eller av grov oaktsamhet har lämnat oriktiga uppgifter som har lett till att stöd vid korttidsarbete har tillgodoförts med ett för stort belopp, är företrädaren tillsammans med den juridiska personen skyldig att betala det belopp som den juridiska personen har gjorts ansvarig för.

Det handlande som ska omfattas av företrädaransvaret är avsett att vara av samma slag som det som ska omfattas av straffrättsligt

ansvar enligt 10 kap. 1 och 3 §§ och närmast har sin motsvarighet i det skatterättsliga företrädaransvaret i 59 kap. 14 § skatteförfarandelagen (2011:1244) och 25 § lagen om omställningsstöd. Ledning för bedömningen kan därför hämtas från dessa bestämmelser.

Begreppet oriktig uppgift ska förstås på så vis att det måste finnas en kausalitet mellan de oriktiga uppgifter som företrädarkaren lämnat och att den juridiska personen tillgodoförts för mycket stöd vid korttidsarbete. Med oriktig uppgift avses inte endast osann uppgift utan även en ofullständig uppgift, dvs. ett partiellt förtigande av sanningen. Vilka uppgifter som ska lämnas och vad som är en oriktig uppgift får avgöras med ledning av den materiella regleringen i lagen och tillhörande förordning. Sättet för uppgiftslämnandet har ingen betydelse för bestämmelsens tillämplighet. Bestämmelsen omfattar således såväl skriftliga som muntliga uppgifter. Utöver att företrädaransvar kan följa om någon lämnar en oriktig uppgift omfattar bestämmelsen även fall av åsidosatt anmälningsskyldighet, för den som inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla enligt 7 kap. 1 §. Mot bakgrund av bl.a. de varierande omständigheter som kan medföra att en skyldighet att anmäla ändrade förhållanden inträder, är det inte möjligt att närmare precisera tidpunkten för detta. Det är följaktligen inte heller möjligt att ange en tidsgräns för när anmälningsskyldigheten måste vara fullgjord för att undgå företrädaransvar. Ansvarstidpunkten kommer således att vara olika från fall till fall. Det ska framhållas att det är Skatteverket som ska visa att en oriktig uppgift har lämnats (jfr prop. 2019/20:181 s. 122).

Betalningsskyldighet enligt reglerna om företrädaransvar kan utkrävas av varje företrädare för en juridisk person, således även av den som inte är legal ställföreträdare. Om den oriktiga uppgiften har lämnats av någon annan än den legala företrädarkaren personligen, t.ex. av en annan företrädare, anställd eller en s.k. målvakt, kan företrädarkaren därför ändå bli betalningsskyldig på samma sätt som enligt 59 kap. 14 § skatteförfarandelagen. I fråga om aktiebolag omfattar företrädarkretsen främst den verkställande direktören och enskilda styrelseledamöter, även om det i förekommande fall kan bli aktuellt att i företrädarkretsen även inkludera en aktieägare som inte ingått i styrelsen men som fattar beslut om att ansöka om stöd vid korttidsarbete i samråd med företagets verkställande direktör (jfr NJA 1979 s. 555). I de flesta fall bör det vara ganska lätt att ringa in den krets där den återbetalningsskyldige kan finnas. Högsta förvaltningsdomstolen fast-

slår vidare i HFD 2019 ref. 38, avseende bedömningen av 59 kap. 14 § skatteförfarandelagen, att den omständigheten att en företrädare för en juridisk person inte personligen lämnat den oriktiga uppgiften inte utesluter att företrädaren ändå kan påföras ett betalningsansvar (jfr prop. 2019/20:181 s. 122).

Å andra sidan kan det förekomma omständigheter i det enskilda fallet som innebär att företrädaren inte kan anses ha lämnat den oriktiga uppgiften uppsåtligen eller av grov oaktsamhet när det är någon annan som lämnat den oriktiga uppgiften. Det skulle t.ex. kunna vara en situation där företrädaren har lämnat klara instruktioner. Om dessa instruktioner inte följs kan det vara så att den oriktiga uppgiften inte kan anses ha lämnats uppsåtligen eller av grov oaktsamhet. Av betydelse är också hur företrädaren har utövat sitt kontrollansvar. Har det funnits indikationer på att administrationen inte sköts på ett betryggande sätt har företrädaren alltid en skyldighet att agera. Sammanfattningsvis måste en bedömning alltid göras av omständigheterna i det enskilda fallet, såväl som när företrädaren själv som när någon annan lämnat den oriktiga uppgiften (jfr prop. 2019/20:181 s. 122–123).

På samma sätt som inom det skatterättsliga företrädaransvaret ska det även krävas s.k. subjektiv täckning för att företrädaransvar ska kunna dömas ut. Med subjektiv täckning menas i det här fallet att företrädaren har agerat, eller låtit bli att agera, uppsåtligen eller av grov oaktsamhet (se författningskommentaren till 10 kap. 1 och 3 §§). För att företrädaransvar ska kunna göras gällande krävs att Skatteverket kan styrka att företrädaren agerat uppsåtligt eller grovt oaktsamt avseende vissa angivna handlingar. Med uppsåt avses ett agerande som företas med vett och vilja. Det kan vara både en handling och en underlåten handling, dvs. att medvetet inte göra något. Det som karakteriserar uppsåtet är att handlingen eller underlåtenheten är medveten och kontrollerad. Den som agerar uppsåtligt är fullständigt medveten om vad handlandet eller underlåtenheten innebär. För att företrädaransvar ska kunna dömas ut på grund av att företrädaren har förfarit uppsåtligt krävs alltså att Skatteverket kan påvisa uppsåtet. En situation för uppsåtsfallen är att företrädaren i samband med ansökan underlåtit att uppge att vissa förhållanden varit för handen trots att han eller hon varit medveten om att förhållandena påverkat rätten till stöd för arbetstagare som deltagit i korttidsarbete eller ersättning för kompetensinsatser. Det finns inget

som hindrar att Skatteverket i en ansökan om företrädaransvar gör gällande att företrädarkaren har agerat uppsåtligt eller, i vart fall, grovt oaktsamt (jfr prop. 2019/20:181 s. 123).

Grov oaktsamhet kan föreligga om företrädarkaren har slarvat i högre grad såväl vid lämnande av oriktiga eller ofullständiga uppgifter som vid försummelse att fullgöra anmälningsskyldigheten vid ändrade förhållanden. Även om företrädarkaren har visat uppenbar likgiltighet för att sätta sig in i de regler som ska tillämpas kan han eller hon anses ha varit grovt oaktsam. Det kan gälla avsevärt felaktiga uppgifter eller uppenbart felaktiga uppgifter om sådana förhållanden i företaget som medför eller kan medföra att stöd vid korttidsarbete felaktigt tillgodoförs. I första hand bör företrädaransvar bli aktuellt avseende sådana beteenden som är ett utslag av medveten oaktsamhet. Det är dock inte uteslutet att beteckna även en omedveten oaktsamhet som grov. När företrädarkaren insett risken för att exempelvis en uppgift varit felaktig men trots detta lämnat uppgiften, kan det finnas anledning att betrakta förfarandet som grovt oaktsamt, liksom när företrädarkaren misstänkt att det förelegat en anmälningsskyldighet men ändå struntat i den (jfr prop. 2019/20:181 s. 123).

Kravet på att underlåtenheten ska ha skett med uppsåt eller av grov oaktsamhet innebär att man i varje enskilt fall måste bedöma bl.a. vilka handlingsalternativ som företrädarkaren hade att välja mellan, liksom företrädarkarens skäl för att vidta eller avstå från vissa åtgärder. En helhetsbedömning ska göras med hänsyn till samtliga omständigheter. Samma överväganden som när det gäller straffbestämmelsen avseende vårdslöst brott mot lagen i 10 kap. 3 § gör sig därför gällande i detta fall. Företrädarkarens solidariska betalningsansvar motsvarar det stöd vid korttidsarbete som återkrävs av företaget. En företrädarkare är därför bara betalningsansvarig i samma omfattning som den juridiska personen. Om huvudfordran sätts ned eller faller bort minskar företrädarkarens ansvar därför i motsvarande mån (jfr prop. 2019/20:181 s. 123–124).

Av *andra stycket* framgår att bestämmelserna i 59 kap. 15 och 16 §§, 17 § första stycket, 18 §, 19 § första och andra styckena, 20, 21, 26 och 27 §§ skatteförfarandelagen gäller vid tillämpningen. Dessa bestämmelser avser möjlighet till befrielse från betalningsskyldigheten, förfarandet, regressrätt, indrivning och preskription.

Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende företräddaransvar kräver inte prövningstillstånd i kammarrätten, se 34 a § förvaltningsprocesslagen (1971:291).

Övervägandena finns i avsnitt 9.5.2.

Tillämpliga bestämmelser i skatteförfarandelagen

7 § I fråga om stöd vid korttidsarbete gäller vad som sägs i skatteförfarandelagen (2011:1244) om

1. avräkning i 62 kap. 11–14 §§,
2. inbetalda belopp som inte har kunnat tillgodoräknas någon i 62 kap. 19 §,
3. anstånd med betalning av skatter och avgifter i 63 kap. 2, 4–6, 8–10, 13, 15, 16, 22 och 23 §§,
4. återbetalning av skatter och avgifter i 64 kap. 9 och 10 §§,
5. ränta i 65 kap. 2–4, 7, 8 och 16 §§,
6. besluts verkställbarhet i 68 kap. 1 §,
7. indrivning i 70 kap., och
8. övriga bestämmelser om verkställighet i 71 kap.

En fordran enligt denna lag ska vid tillämpningen av lagen (1982:188) om preskription av skattefordringar m.m. anses vara en sådan fordran som har påförts enligt skatteförfarandelagen.

Paragrafen hänvisar till bestämmelser i skatteförfarandelagen (2011:1244). Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen motsvarar 34 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Av första stycket framgår vilka bestämmelser i skatteförfarandelagen som ska tillämpas i ärenden om stöd vid korttidsarbete, nämligen bestämmelserna om avräkning i 62 kap. 11–14 §§, inbetalda belopp som inte har kunnat tillgodoräknas någon i 62 kap. 19 §, anstånd med betalning av skatter och avgifter i 63 kap. 2, 4–6, 8–10, 13, 15, 16, 22 och 23 §§, återbetalning av skatter och avgifter i 64 kap. 9 och 10 §§, ränta i 65 kap. 2–4, 7, 8 och 16 §§, besluts verkställbarhet i 68 kap.

1 §, indrivning i 70 kap. och övriga bestämmelser om verkställighet i 71 kap.

Av *andra stycket* framgår att en fordran enligt denna lag ska vid tillämpningen av lagen (1982:188) om preskription av skattefordringar m.m. anses vara en sådan fordran som har påförts enligt skatteförfarandelagen. Genom detta kommer bestämmelserna om preskription av skattekontoskulder i 3 § tredje stycket och 4 § andra stycket lagen (1982:188) om preskription av skattefordringar m.m. att bli tillämpliga också i ärenden om stöd vid korttidsarbete. Det innebär att samma preskriptionsregler ska gälla som för andra skattekontoskulder, dvs. att en fordran i ett ärende om stöd vid korttidsarbete preskriberas fem år från utgången av det kalenderår då fordringen överlämnades för indrivning.

Övervägandena finns i avsnitt 7.13.

9 kap. Överklagande av beslut

1 § Beslut enligt denna lag överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Skatteverkets beslut som avser föreläggande utan vite, revision, kontrollbesök och beslut om sådant anstånd som avses i 63 kap. 23 § skatteförfarandelagen (2011:1244) får inte överklagas. Det gäller också en granskningsledares beslut om bevissäkring eller om att ta egendom i förvar.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

I paragrafen finns bestämmelser om överklagande av beslut enligt lagen.

Av *första stycket* framgår att beslut enligt denna lag överklagas till allmän förvaltningsdomstol.

Av *andra stycket* framgår att Skatteverkets beslut som avser föreläggande utan vite, revision, kontrollbesök och beslut om sådant anstånd som avses i 63 kap. 23 § skatteförfarandelagen inte får överklagas. Detsamma gäller också en granskningsledares beslut om bevissäkring eller om att ta egendom i förvar.

Av *tredje stycket* framgår att prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. Ett överklagande av en förvaltningsrätts beslut avseende undantag från kontroll, bevissäkring, betalningssäkring

och företrädaransvar kräver inte prövningstillstånd i kammarrätten, se 34 a § förvaltningsprocesslagen (1971:291).

Övervägandena finns i avsnitt 7.15.

10 kap. Straffbestämmelser

1 § För brott mot denna lag döms den som lämnar oriktiga uppgifter i ett ärende enligt denna lag eller inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla enligt 7 kap. 1 § och på så sätt orsakar fara för

1. att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt eller tillgodoförs med ett för högt belopp, eller

2. att stöd vid korttidsarbete, som arbetsgivaren helt eller delvis saknar rätt till, inte återkrävs.

Straffet är fängelse i högst två år eller, om brottet är ringa, böter eller fängelse i högst sex månader.

I paragrafen regleras straffansvar för brott mot den nya lagen. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 35 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av *första stycket* framgår att för brott mot denna lag döms den som lämnar oriktiga uppgifter i ett ärende enligt denna lag eller inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla enligt 7 kap. 1 § och på så sätt orsakar fara för att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt eller tillgodoförs med ett för högt belopp (*första punkten*), eller att stöd vid korttidsarbete, som arbetsgivaren helt eller delvis saknar rätt till, inte återkrävs (*andra punkten*). Det handlingsrekvisit som anges i paragrafen är att någon lämnar en oriktig uppgift i ett ärende enligt denna lag. Med oriktig uppgift avses inte endast osann uppgift utan även en ofullständig uppgift, dvs. ett partiellt förtigande av sanningen. Vilka uppgifter som ska lämnas och vad som är en oriktig uppgift får avgöras med ledning av den materiella regleringen i denna lag och tillhörande förordning. Sättet för uppgiftslämnandet har ingen betydelse för bestämmelsens tillämp-

lighet. Bestämmelsen omfattar således såväl skriftliga som muntliga uppgifter. Det vanligaste felet torde avse felaktiga uppgifter i ansökan om stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete eller ersättning för kompetensinsatser som lämnas elektroniskt. Utöver att straffansvar kan följa om någon lämnar en oriktig uppgift omfattar bestämmelsen fall av åsidosatt anmälningsskyldighet, som inträffar för den som inte anmäler ändrade förhållanden som han eller hon är skyldig att anmäla enligt 7 kap. 1 §. Av 7 kap. 1 § framgår att en sådan anmälan ska göras till Skatteverket omgående. När det finns en sådan skyldighet att anmäla ändrade förhållanden måste det finnas ett begränsat tidsmässigt utrymme för den enskilde att handla innan straffansvar kan inträda och skyldigheten kan anses ha blivit åsidosatt. Generellt bör inte mer än vad som varit en nödvändig tidsåtgång för anmälan godtas. Hur långt denna tid ska kunna sträcka sig i det enskilda fallet får avgöras i rättstillämpningen med ledning av lagens bestämmelser om anmälningsskyldighet (jfr prop. 2019/20:181 s. 127).

Brottet är konstruerat med ett farerekvisit. Farerekvisitet innebär att brottet fullbordas redan när den oriktiga uppgiften lämnas till Skatteverket eller när en anmälningsskyldighet åsidosätts under förutsättning att det medför fara för att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt, tillgodoförs med ett för högt belopp eller att ett stöd som företaget helt eller delvis saknar rätt till inte återkrävs. Det finns en möjlighet till frivillig rättelse så länge som något tillgodoförande av stödet inte har skett, se 4 §.

Den fara som förutsätts för straffansvar kan avse olika situationer. Det kan vara fråga om ett tillgodoförande som inte alls borde ha gjorts, dvs. i situationer där det över huvud taget inte finns någon rätt till stödet t.ex. på grund av att arbetsgivare lämnat oriktiga uppgifter i samband med ansökan om godkännande. Vidare kan det vara fråga om ett tillgodoförande med ett för högt belopp, dvs. där det i och för sig finns en grundläggande rätt till stödet men med ett mindre belopp, t.ex. på grund av att arbetsgivaren lämnat oriktiga uppgifter om arbetstagares arbetstidsminskning. Det kan även röra sig om att ett stöd som en arbetsgivare helt eller delvis saknar rätt till inte återkrävs. Det fallet tar sikte på t.ex. att arbetsgivaren inte anmält att förutsättningarna för stöd vid korttidsarbete inte längre är uppfyllda. Arbetsgivaren kan ha fått näringsförbud utan att anmäla omständigheten till Skatteverket och på så sätt har stöd vid korttidsarbete tillgodoförts arbetsgivaren felaktigt.

Den fara som ska föreligga måste vara konkret. Konkret fara får normalt anses föreligga om den oriktiga uppgiften alternativt avsaknaden av en uppgift om ändrade förhållanden sannolikt inte skulle upptäckas vid den normala rutinmässiga kontroll som Skatteverket utför. Det finns alltså i allmänhet inte någon konkret fara om felaktigheten avser en uppgift som Skatteverket regelmässigt kontrollerar. Subjektiva omständigheter som vad gärningsmannen trott, förväntat sig eller insett om faran har ingen betydelse för denna bedömning. Sådana omständigheter kan däremot få betydelse för uppsåtsbedömningen (jfr prop. 2019/20:181 s. 128).

Bestämmelsen omfattar sådana fall där en person, exempelvis en företrädare för ett företag som ansöker om stöd, medvetet lämnar en oriktig uppgift som leder till fara för att ett stöd tillgodoförs företaget felaktigt. Vidare omfattar bestämmelsen sådana fall där den som fått stöd för arbetstagare som deltar i korttidsarbete eller ersättning för kompetensinsatser i egenskap av enskild näringsidkare själv lämnar en oriktig uppgift eller åsidosätter en anmälningsskyldighet. För det fall det inte är fråga om gärningsmannaskap kan i sådana fall bestämmelserna om medverkan i 23 kap. brottsbalken bli tillämpliga (jfr prop. 2019/20:181 s. 128). Om en straffbar överträdelse har ägt rum i ett företags verksamhet innebär det individuella straffansvaret att det, när det gäller t.ex. en straffbar underlåtenhet, måste fastställas vem som har haft ansvaret för att uppfylla företagets skyldighet (jfr prop. 2019/20:181 s. 80–81).

För straffansvar ska samtliga objektiva brottsförutsättningar täckas av uppsåt. Det innebär att såväl en oriktig uppgift som en åsidosatt anmälningsskyldighet måste täckas av uppsåt. Även faran för att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt, tillgodoförs med ett för högt belopp eller att ett stöd som företaget helt eller delvis saknar rätt till inte återkrävs måste vara täckt av uppsåt.

Påföljden är fängelse i högst två år, dvs. samma straffskala som gäller för bedrägeri enligt 9 kap. 1 § brottsbalken, för bidragsbrott enligt bidragsbrottslagen (2007:612) och för omställningsstödsbrott enligt 35 § lagen om omställningsstöd. Om brottet är ringa, döms till böter eller fängelse i högst sex månader. Vad som är ringa brott får avgöras med hänsyn till samtliga omständigheter vid brottet, där beloppet är av stor betydelse.

I konkurrenshänseende har bestämmelsen genom de särskilda brottsförutsättningar som ställs upp företräde framför bedrägeri-

bestämmelsen i brottsbalken (grundsatsen om *lex specialis*). Om ett brott enligt den nu aktuella lagen föreligger, ska bedrägeribestämmelsen alltså inte tillämpas.

Övervägandena finns i avsnitt 9.6.

2 § Om brott som avses i 1 § är grovt, döms för grovt brott mot lagen till fängelse i lägst sex månader och högst sex år.

Vid bedömningen av om brottet är grovt ska det särskilt beaktas

1. om brottet rört betydande belopp,
2. om den som begått brottet använt falska handlingar eller vilseledande bokföring, eller
3. om gärningen ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning.

Paragrafen innehåller bestämmelser om grovt brott mot den nya lagen.

Paragrafen har sin förebild i 36 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av paragrafen framgår att för grova fall av uppsåtligt brott mot den nya lagen kan fängelse utdömas i lägst sex månader och högst sex år i straffskalan. De särskilda kvalifikationsgrunder som anges i paragrafen är endast exemplifierande men bör ändå ha stor betydelse vid bedömningen av om ett brott är grovt. Samtliga omständigheter vid brottet har dock betydelse för om det är att bedöma som ett grovt brott mot den nya lagen. Förekomsten av en kvalificerande omständighet ska inte per automatik leda till att ett brott bedöms som grovt. Den första kvalifikationsgrunden – att brottet rört betydande belopp – avser storleken på det felaktigt tillgodoförda stödet. Någon bestämd beloppsgräns i förhållande till brott enligt lagen kan inte anges. Den beloppsgräns som används vid motsvarande gränsdragning hos andra förmögenhetsbrott bör kunna vara vägledande för bedömningen. Som en särskild kvalifikationsgrund anges även att gärningsmannen använt falska handlingar eller vilseledande bokföring. Som ytterligare kvalifikationsgrunder anges att gärningen ingått i en brottslighet som utövats systematiskt eller i större omfattning. Ett grovt brott mot lagen som begåtts genom användande av en falsk handling bör normalt konsumera förfalskningsbrottet (jfr prop. 2019/20:181 s. 128–129).

Övervägandena finns i avsnitt 9.6.

3 § Den som av grov oaktsamhet begår en sådan gärning som avses i 1 § döms för vårdslöst brott mot lagen till böter eller fängelse i högst ett år.

Om gärningen med hänsyn till beloppet och övriga omständigheter är mindre allvarlig, döms det inte till ansvar.

I paragrafen finns bestämmelser om vårdslöst brott mot den nya lagen.

Paragrafen har sin förebild i 37 § lagen (2020:548) om omställningsstöd.

Av *första stycket* framgår att den som av grov oaktsamhet begår en sådan gärning som avses i 1 § döms för vårdslöst brott mot lagen till böter eller fängelse i högst ett år. De gärningar som i första hand kan anses vara grovt oaktsamma är sådana fall där gärningsmannen lämnat påtagligt felaktiga uppgifter som är grundläggande för rätten till stöd vid korttidsarbete. Det kan gälla avsevärt felaktiga uppgifter eller uppenbart felaktiga uppgifter om sådana förhållanden i företaget som medför eller kan medföra att stöd vid korttidsarbete tillgodoförs felaktigt.

Straffansvar för grov oaktsamhet bör i första hand förbehållas sådana beteenden som är ett utslag av medveten oaktsamhet. När gärningsmannen insett risken för att exempelvis en uppgift varit felaktig men trots detta lämnat uppgiften, kan det finnas anledning att betrakta förfarandet som grovt oaktsamt liksom när gärningsmannen misstänkt att det förelegat en anmälningsskyldighet men ändå struntat i den. Det är dock inte uteslutet att beteckna även en omedveten oaktsamhet som grov.

Om gärningen är mindre allvarlig ska det enligt *andra stycket* inte dömas till ansvar. Det aktuella stödets storlek är av betydelse vid denna bedömning. En helhetsbedömning ska dock göras med hänsyn till samtliga omständigheter vid gärningen. Bedömningen av vad som utgör en mindre allvarlig gärning får göras med ledning av vad som gäller enligt 4 § andra stycket bidragsbrottslagen. I förarbetena till den bestämmelsen uttalas följande (prop. 2018/19:132 s. 61–62).

Om risken för slutlig ekonomisk skada är liten eller försumbar talar det för att gärningen kan bedömas som mindre allvarlig, förutsatt att inte andra omständigheter, såsom beloppet, talar emot. Om det inom ramen för administrationen av en ekonomisk förmån eller ett ekonomiskt stöd finns ett närmast heltäckande kontrollsystem som i efterhand fångar upp felaktiga utbetalningar kan risken för slutlig ekonomisk skada anses

vara liten eller försumbar. Att ett kontrollsystem är närmast heltäckande innebär att de uppgifter som legat till grund för en utbetalning kontrolleras i efterhand och att denna kontroll inte innehåller något inslag av slump eller tillfälligheter. Om en eller flera parametrar för urval varierar från kontroll till kontroll, eller om kontrollerna endast utförs under begränsad tid, kan risken för slutlig ekonomisk skada inte bedömas som liten. Det saknar betydelse huruvida efterkontrollen är maskinell eller manuell. Gärningsmannens vilja eller förmåga att betala ett återkrav ska inte utgöra en del av bedömningen av risken för slutlig ekonomisk skada. Vid bedömningen av om en gärning kan betraktas som mindre allvarlig bör en sammanvägning ske av samtliga omständigheter kring gärningen.

Övervägandena finns i avsnitt 9.6.

4 § Den som, innan stöd vid korttidsarbete tillgodoförts, frivilligt vidtar en åtgärd som leder till att det kan fattas ett korrekt beslut, döms inte till ansvar enligt 1–3 §§.

Paragrafen gäller frivillig rättelse. Paragrafen gäller stöd vid korttidsarbete, vilket enligt 1 kap. 1 § avser (1) stöd som lämnas för arbetstagare som deltar i korttidsarbete och (2) ersättning som lämnas för arbetstagare som deltar i kompetensinsatser utförda under tid som frigörs i samband med korttidsarbete.

Paragrafen har sin förebild i 38 § lagen om omställningsstöd.

Bestämmelsen innebär en möjlighet för den som har lämnat en oriktig eller ofullständig uppgift att gå fri från straff om han eller hon frivilligt vidtar rättelse. Även den som låtit bli att anmäla att de uppgifter som lämnats i ansökan visat sig vara felaktiga eller om det inträffat sådana förändringar som kan påverka rätten till stöd vid korttidsarbete eller stödets storlek och därefter frivilligt kommer in med en rättelse omfattas av ansvarsfriheten.

Straffriheten förutsätter att den korrigerade uppgiften eller anmälan om ändrade förhållanden leder till att det finns förutsättningar för att ett korrekt beslut om stöd kan fattas. Rättelsen måste göras innan stöd vid korttidsarbete tillgodoförs. Detsamma gäller en anmälan om ändrade förhållanden. Något formkrav på den åtgärd som vidtas finns inte. Den vanligaste åtgärden torde avse skriftligt uppgiftslämnande i brev eller mejl eller att muntliga uppgifter lämnas per telefon eller vid ett besök på ett servicekontor. De uppgifter som lämnas måste emellertid i princip vara tillräckliga för att Skatteverket ska kunna hänföra dessa till rätt ärende och, eventuellt efter en kom-

plettering, göra en korrekt bedömning i ett kommande beslut om stöd vid korttidsarbete (jfr prop. 2019/20:181 s. 129–130).

Straffriheten förutsätter frivillighet. Med frivillighet avses här det samma som vid frivilligt tillbakaträdande vid försök, förberedelse och stämpling enligt 23 kap. 3 § brottsbalken. Om förmånstagaren fått veta att han eller hon kommer att bli föremål för granskning, kan de åtgärder som vidtas normalt inte sägas ha skett frivilligt. Frivilligheten innebär således att rättelsen görs utan yttre tvång. Så länge den uppgiftsskyldige inte har anledning att tro att han eller hon är upptäckt eller inom kort kommer att bli upptäckt, finns möjligheten att träda tillbaka genom rättelse. I de fall Skatteverket har inlett en utredning om felaktigt tillgodoförande bör detta som regel utesluta frivillighet. Det är åklagarens uppgift att lägga fram så mycket bevisning att en invändning om frivillig rättelse framstår som obefogad (jfr prop. 2019/20:181 s. 130).

Övervägandena finns i avsnitt 9.6.

15.2 Förslaget till lag om ändring i socialförsäkringsbalken

Den ändring som föreslås i 26 kap. 18 a § socialförsäkringsbalken innebär att hänvisningen till den nuvarande lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 11.5.

15.3 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

De ändringar som föreslås i 10, 13 och 16 d §§ lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring innebär att hänvisningarna till den nuvarande lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 11.4.

15.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1997:1024) om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet

Den ändring som föreslås i 1 § lagen (1997:1024) om Skatteverkets brottsbekämpande verksamhet innebär att det förs in en ny punkt 11 med en hänvisning till brott enligt den nya lagen. I punkt 5 tas hänvisningen till den nuvarande lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete bort.

Övervägandena finns i avsnitt 11.3.

15.5 Förslaget till lag om ändring i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet

De ändringar som föreslås i 1 kap. 1 och 4 §§ och 2 kap. 3 § i lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet innebär att hänvisningarna till den nuvarande lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 11.1.

15.6 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Den ändring som föreslås i 28 kap. 12 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) innebär att hänvisningen till den nuvarande lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ändras till att avse den nya lagen.

Övervägandena finns i avsnitt 11.2.

Kommittédirektiv 2021:79

Översyn av stödet vid korttidsarbete

Beslut vid regeringssammanträde den 23 september 2021

Sammanfattning

Stödet vid korttidsarbete har varit en av regeringens viktigare åtgärder för att lindra effekterna för näringsliv, sysselsättning och samhällsekonomin av spridningen av sjukdomen covid-19. Regelverket har under pandemin tillämpats för första gången. Det har vidare kommit att tillämpas i en omfattning som inte förutsågs när lagstiftningen ursprungligen togs fram. En kommitté ska därför se över stödet vid korttidsarbete. Kommittén ska bl.a.

- utvärdera stödets betydelse för att lindra effekterna av pandemin för näringsliv, sysselsättning och samhällsekonomin,
- analysera och ta ställning till om det fortsatt ska finnas två parallella system för stöd vid korttidsarbete,
- analysera om regelverket kan förenklas och göras mer flexibelt,
- analysera om bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser är ändamålsenligt utformade,
- se över bestämmelserna om återbetalningsskyldighet och återkrav av stöd,
- analysera behovet av förändrad och förstärkt reglering för att förhindra felaktiga utbetalningar och missbruk samt för att öka möjligheterna att lagföra misstänkta brott,

- se över möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser och om det bedöms lämpligt lämna förslag på sådana bestämmelser,
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Den del av uppdraget som handlar om att utvärdera stödets betydelse för att lindra effekterna av pandemin ska redovisas i ett delbetänkande senast den 31 maj 2022. Uppdraget i övrigt ska redovisas senast den 30 november 2022.

Bakgrund

Motiven bakom systemet för stöd vid korttidsarbete

Med korttidsarbete menas att en arbetstagares ordinarie arbetstid och lön sänks under en bestämd tidsperiod. För arbetsgivaren innebär ett system med stöd vid korttidsarbete förbättrad omställningsförmåga och en möjlighet att behålla kompetens vid en tillfällig konjunkturedgång eller tillfälliga allvarliga ekonomiska svårigheter. När konjunkturen eller läget vänder kan företagen snabbare och effektivare möta efterfrågan än om de behöver nyrekrytera. Genom korttidsarbete undviker arbetsgivaren även sådana direkta kostnader som är förknippade med uppsägningar och nyrekrytering. För företag som behöver en snabb tillfällig kostnadsanpassning kan korttidsarbete också vara att föredra eftersom kostnaderna då minskar snabbare än vid uppsägning.

För arbetstagare innebär systemet en möjlighet att behålla sitt jobb i stället för att behöva byta jobb, lämna arbetsmarknaden eller bli arbetslös. Arbetstagare som deltar i korttidsarbete är med och delar på kostnaden för korttidsarbete genom att lönen sänks motsvarande en del av arbetstidsförkortningen.

För samhället innebär systemet att sysselsättningen kan hållas uppe. På kort sikt kan en ökning i arbetslösheten dämpas i större utsträckning jämfört med vad som annars skulle ha varit fallet. Eftersom det tar tid för personer som blivit arbetslösa att hitta ett nytt arbete minskar det också risken för en högre arbetslöshet på lång sikt, s.k. persistenseffekter. Dessutom ökar företagens överlevnadsförmåga genom att systemet minskar risken för att företag som i

grunden är solida och livskraftiga, men tillfälligt illikvida, tvingas till konkurs.

Ett system med stöd vid korttidsarbete kan därmed ha fördelar såväl för arbetsgivare och arbetstagare som för ekonomin i stort. Från samhällets perspektiv är stödet välmotiverat om värdet av att bevara matchningarna (anställningarna) mellan arbetsgivare och arbetstagare överstiger stödets kostnad.

Stöd vid korttidsarbete kan dock även ha samhällsekonomiskt oönskade effekter. Stödet riskerar att förhindra önskad struktur-omvandling genom att lågproduktiva företag stöttas. Detta kan också innebära s.k. undanträngningseffekter då arbetstillfällena bevaras i företag som på lång sikt inte kan behålla dessa arbetstillfällena, vilket försvårar för företag med högre produktivitet och tillväxtpotential att rekrytera arbetskraft. Dessutom riskerar frånvaro från arbete under längre perioder att leda till depreciering av humankapital. De negativa effekterna av det ska dock vägas mot risken för ökad arbetslöshet. Stödåtgärden kan också leda till s.k. dödviktseffekter genom att stöd lämnas till företag som skulle ha valt att behålla sin personal även i avsaknad av statlig subvention. I dessa fall innebär korttidsarbete dessutom att arbetstid och produktion minskar eftersom staten subventionerar deltidslöshet. Det är därför viktigt att ett system för stöd vid korttidsarbete är konstruerat för att minimera sådana oönskade effekter.

Dagens regler om stöd vid korttidsarbete

Den 1 januari 2014 trädde ett system med statligt stöd vid korttidsarbete i kraft (prop. 2013/14:1, bet. 2013/14:FiU1, rskr. 2013/14:56). Det infördes mot bakgrund av erfarenheterna från finanskrisen 2008 och 2009. Stöd enligt det systemet får endast lämnas om det råder en synnerligen djup lågkonjunktur eller om det är sannolikt att en sådan är nära förestående. Syftet med stödet är att kunna stödja sysselsättning och dämpa arbetslöshet. Reglerna för statligt stöd vid korttidsarbete innebär att staten, arbetsgivaren och arbetstagaren delar på kostnaderna för korttidsarbete. Kostnaderna för korttidsarbete utgörs av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen.

Bestämmelserna om stöd vid korttidsarbete finns i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete samt förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete. Stöd enligt det ursprungliga systemet aktiveras genom att regeringen meddelar föreskrifter för en stödperiod om 12 månader. Denna period kan förlängas en gång med 12 månader. Stödet administreras, efter aktivering, av Skatteverket. Därefter inträder en karenstid om 24 månader.

Den 7 april 2020 trädde ett nytt system för stöd vid korttidsarbete i kraft (prop. 2019/20:132, bet. 2019/20:FiU51, rskr. 2019/20:199). Systemet, som är permanent och öppet, är ett komplement till det tidigare systemet. Systemet är utformat för att säkerställa att stödet är konkurrenskraftigt i en internationell kontext och syftar till att stärka svensk industri och värna sysselsättningen i landet.

Stöd enligt det nya systemet kan lämnas under en begränsad tid till arbetsgivare som på grund av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter behöver införa korttidsarbete. Stödet administreras av Tillväxtverket och lämnas efter att verket beslutat om godkännande för stöd. Ett godkännande får bara lämnas om arbetsgivaren har fått tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som har orsakats av något förhållande utom arbetsgivarens kontroll och som inte heller rimligen hade kunnat förutses eller undvikas. Arbetsgivaren ska vidare ha använt sig av andra tillgängliga åtgärder för att minska kostnaden för arbetskraft. Stödperioden är begränsad till sex månader i följd med möjlighet till förlängning i ytterligare tre månader. Därefter inträder en karenstid om 24 månader.

Efter regeringens aktivering eller efter ett godkännande från Tillväxtverket ansöker en arbetsgivare om stöd (s.k. preliminärt stöd) som lämnas enligt tre fasta nivåer för arbetstids- och löneminskning. Lagen ställer krav på att arbetsgivare och arbetstagare kommit överens om korttidsarbetet. Korttidsarbetet ska ha stöd i kollektivavtal eller i ett annat skriftligt avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare. För att stöd ska lämnas ska en arbetstagares arbetstidsminskning vid deltagande i korttidsarbete under en avtalsperiod uppgå till 20, 40 eller 60 procent av ordinarie arbetstid och arbetstagarens löneminskning uppgå till 12, 16 respektive 20 procent av ordinarie lön.

En arbetsgivare som har fått preliminärt stöd är skyldig att göra en avstämning 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 med de avtal som slutits. Avstämningen kan leda till att arbetsgivaren har rätt till ytterligare stöd men också till att arbetsgivaren blir skyldig att betala tillbaka preliminärt stöd.

Den 1 januari 2021 kompletterades stödet vid korttidsarbete med en rätt till ersättning för kompetensinsatser (prop. 2020/21:1, bet. 2020/21:NU1, rskr. 2020/21:145). Reglerna, som finns i lagen om stöd vid korttidsarbete och förordningen (2020:1249) om ersättning för kostnader för kompetensinsatser vid korttidsarbete, innebär att arbetsgivare som får stöd vid korttidsarbete och som anordnar kompetensinsatser under den genom korttidsarbete arbetsbefriade tiden, även ska kunna få ersättning för kostnader för sådana insatser.

Stödet vid korttidsarbete med anledning av covid-19

För att möta arbetsgivarnas behov med anledning av effekterna av spridningen av covid-19 har stödet som lämnas efter godkännande av Tillväxtverket tillfälligt varit förstärkt, s.k. korttidspermittering, under perioden 16 mars 2020–30 september 2021. Förstärkningen infördes först genom övergångsbestämmelser i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, därefter genom införandet av den tillfälliga lagen (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall och genom ändring av denna tillfälliga lag. Förstärkningarna har bestått i att staten har stått för tre fjärdedelar av den totala kostnaden i stället för den ordinarie nivån på en tredjedel av kostnaden. Dessutom har en högre nivå med arbetstidsminskning på 80 procent varit möjlig under flera av stödmånaderna (prop. 2019/20:132, bet. 2019/20:FiU51, rskr. 2019/20:199, prop. 2019/20:166, bet. 2019/20:FiU59, rskr. 2019/20:276, prop. 2020/21:83, bet. 2020/21:FiU42, rskr. 2020/21:182 och prop. 2020/21:121, bet. 2020/21:FiU44, rskr. 2020/21:229, prop. 2020/21:208, bet. 2020/21:FiU52, rskr. 2021/21:416).

Arbetsgivare har vidare haft möjlighet att få stöd för verksamhet som huvudsakligen är finansierad av allmänna medel och där det ankommer på det allmänna att tillhandahålla verksamheten, för uppsägningstid samt för arbetstagare som är familjemedlemmar till arbetsgivaren (prop. 2019/20:132, bet. 2019/20:FiU51, rskr. 2019/20:199 och prop. 2020/21:83 bet. 2020/21:FiU42, rskr. 2020/21:182).

För att förbättra Tillväxtverkets möjligheter att kontrollera stödet har det även införts en möjlighet att genomföra kontrollbesök (prop. 2019/20:166, bet. 2019/20:FiU59, rskr. 2019/20:276).

Genom införandet av den tillfälliga lagen om stöd vid korttidsarbete i vissa fall gjordes det möjligt att lämna stödet även till en arbetsgivare som under 2020, enligt de ordinarie reglerna, redan fått stöd för maximalt antal månader eller omfattades av karenstid (prop. 2020/21:83, bet. 2020/21:FiU42, rskr. 2020/21:182). I den tillfälliga lagen togs det även in bestämmelser som syftade till att förtydliga och skärpa kraven för stöd. Dessa avsåg

- arbetsgivarens möjligheter att kombinera värdeöverföringar med stöd,
- att stöd inte får lämnas till en arbetsgivare som har skulder avseende återkrav av stöd vid korttidsarbete vilka överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, är skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning eller är på obestånd, samt
- krav på revisorsintyg.

Utöver dessa lagändringar har tillämpningen av regelverket under pandemin också medfört ändringar i förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete. Förordningen har ändrats vid två tillfällen, den 1 juni 2020 (SFS 2020:322) respektive den 1 januari 2021 (SFS 2020:933). I båda fallen har det huvudsakliga syftet varit att förebygga missbruk av systemet med stöd vid korttidsarbete och förbättra möjligheterna att lagföra brott.

Regeringen lämnade den 23 september 2021 ett förslag till riksdagen om att arbetsgivare som har inkommit med anmälan om avstämning av korttidsarbete för sent ska få en ny möjlighet att lämna in en anmälan om avstämning (prop. 2021/22:14). I propositionen föreslås också ett nytt förfarande vid sen anmälan om avstämning.

Utvärdering

Regeringen har i samband med införandet av det permanenta och öppna systemet för stöd vid korttidsarbete och vid efterföljande ändringar av regelverket aviserat att systemet bör utvärderas när det har varit i kraft en viss tid (prop. 2019/20:132, bet. 2019/20:FiU51,

rskr. 2019/20:199, prop. 2019/20:166, bet. 2019/20:FiU59, rskr. 2019/20:276 och prop. 2020/21:83, bet. 2020/21:FiU42, rskr. 2020/21:182).

Riksdagen har tillkännagett för regeringen att den skyndsamt bör se över reglerna om korttidspermittering för att underlätta för företag inom hårt drabbade branscher (bet. 2020/21:FiU38 punkt 1, rskr. 2020/21:163). Enligt tillkännagivandet är nuvarande regler inte anpassade för företag med säsongsberoende verksamheter. Denna typ av företag har i dag mycket svårt att tillgodogöra sig stöd genom korttidspermittering. Här behövs det därför enligt tillkännagivandet en större flexibilitet i regelverket, särskilt när det gäller jämförelsemånad för säsongsvariationer i verksamhet. För sådana justeringar som kräver riksdagsbeslut ska regeringen så snart det är möjligt återkomma till riksdagen med förslag (bet. 2020/21:FiU38 s. 5 och 6).

Riksdagen har också tillkännagett för regeringen att den bör säkerställa att handläggningstiderna för stöd vid korttidsarbete förkortas ytterligare. Både resursförstärkningar och lagändringar, inklusive en tidsgaranti, bör övervägas (bet. 2020/21:NU30 punkt 1, rskr. 2020/21:321). Riksdagen har vidare tillkännagett för regeringen att den skyndsamt bör se över möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser för stöd vid korttidsarbete (bet. 2020/21:NU30 punkt 2, rskr. 2020/21:321). Slutligen har riksdagen tillkännagett för regeringen att den skyndsamt bör utreda hur proportionaliteten vid avstämningar och återkrav av preliminärt stöd kan ökas (bet. 2020/21:NU30 punkt 3, rskr. 2020/21:321). Enligt tillkännagivandet framstår en ordning som innebär att arbetsgivaren kan bli återbetalningsskyldig för allt stöd även vid mindre och ursäktliga fel som mer långtgående än vad som krävs. Det kan enligt tillkännagivandet ifrågasättas om det råder proportionalitet när det gäller effekterna av mindre fel som upptäcks vid avstämningar och leder till återkrav (bet. 2020/21:NU30 s. 17).

Uppdraget att utvärdera stödets betydelse för att lindra effekterna av pandemin

Stödet vid korttidsarbete har varit en av regeringens viktigare åtgärder för att lindra effekterna för näringsliv och samhällsekonomin av spridningen av sjukdomen covid-19. Regelverket har under pandemin tillämpats för första gången. Det finns därför skäl att dels analysera betydelsen av stödet för att lindra de ekonomiska effekterna av

spridningen av covid-19, dels se över om regelverket bör förändras i vissa avseenden för att vara så ändamålsenligt utformat som möjligt inför framtida kriser. Kommittén ska därför

- utvärdera stödets betydelse för arbetslöshet och sysselsättning, konkurser samt företagens möjligheter att återstarta efter krisen,
- utvärdera i vilken utsträckning stödet har inneburit eventuella negativa effekter, t.ex. i form av förhindrad strukturomvandling och dödviktseffekter, och i vilken utsträckning stödperiodens längd har haft betydelse,
- sammanställa hur motsvarande system i relevanta jämförelseländer har varit utformade under pandemin samt analysera vilka för- och nackdelar de har haft jämfört med det svenska systemet för stöd vid korttidsarbete med hänsyn till effekterna på bl.a. arbetslöshet och sysselsättning.

Vid utvärderingen ska betydelsen för olika branscher och för arbetsgivare som bedriver säsongsberoende verksamhet samt påverkan på den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män samt inkomstfördelningen i samhället beaktas.

Uppdraget att se över regelverket

Det finns i dag två parallella system för stöd vid korttidsarbete. Ett som innebär att det finns möjlighet att få stöd efter att regeringen aktiverat systemet och ett som är permanent och öppet och som innebär att det görs en individuell prövning av arbetsgivarens ekonomiska situation. Under pandemin har endast det system som är permanent och öppet använts. Stödet vid korttidsarbete har kommit att tillämpas i en omfattning som inte förutsågs när regelverket ursprungligen togs fram. Tillämpningen har aktualiserat frågor som i flera fall medfört snabba ändringar av lag och förordning. Syftet med dessa förändringar har bl.a. varit att förtydliga regelverket för att öka förutsebarheten och underlätta handläggningen av stödet. Det har bl.a. handlat om regler för värdeöverföringar. Syftet har vidare varit att förstärka kontrollen av stödet och förbättra möjligheterna att lagföra brott kopplat till stödet, t.ex. genom regler om ytterligare krav för att stöd ska få lämnas och om möjligheten att göra kontrollbesök hos arbets-

givare samt regler hänförliga till handläggningen av stödet. Vissa av åtgärderna har varit tillfälliga, andra har införts permanent. Valet att göra endast tillfälliga ändringar har i flera fall berott på att det – sett till lagstiftningens betydelse för att lindra de ekonomiska effekterna av smittspridningen – saknats tidsmässigt utrymme för att utreda permanenta ändringar av regelverket.

Det har vidare framkommit att det stora antalet ansökningar har lett till att ansökningar om godkännande för stöd och ansökningar om preliminärt stöd inte har prövats i två olika steg. Detta har skapat svårigheter vid tillämpningen (se bl.a. Ds 2020:28 och prop. 2020/21:83).

Erfarenheterna av att tillämpa regelverket bör tas till vara för att stödet vid korttidsarbete ska vara så ändamålsenligt utformat som möjligt inför framtida kriser. Vidare har riksdagen som anges ovan tillkännagett för regeringen att den skyndsamt bör se över reglerna och bl.a. efterfrågat en större flexibilitet i regelverket, kortare handläggningstider, möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser och ökad proportionalitet vid avstämningar och återkrav av preliminärt stöd.

Sammantaget innebär detta att utformningen av regelverket bör övervägas ytterligare i vissa avseenden. Övervägandena ska göras med beaktande av de ursprungliga syftena med stödet vid korttidsarbete, dvs. att förhindra att personal blir uppsagd och möjliggöra att företag snabbt kan komma igång igen när läget vänder. Systemet ska vara ett internationellt sett konkurrenskraftigt system. Den arbetsbefriade tiden bör också så långt möjligt utnyttjas för validering och kompetenshöjande insatser. Det är angeläget att reglerna är enkla, tydliga, proportionerliga och förutsebara, samtidigt som de motverkar risken för felaktiga utbetalningar och missbruk av systemet. Därtill är det också angeläget med en skyndsamt och rättssäker handläggning. Om stödet inte är rätt konstruerat eller inte genomförs på rätt sätt, kan stödet på felaktiga grunder eller på grund av brottsligt förfarande gå till företag som inte är berättigade till det. Erfarenheterna från pandemin har även visat att den ansvariga myndigheten kan komma att behöva hantera en mycket stor mängd ärenden. Det är därför viktigt att reglerna är enkla att tillämpa och att de krav som ställs är enkla att kontrollera. Reglerna bör vidare utformas på ett sådant sätt att handläggningen så långt som möjligt kan ske digitalt.

Kommittén ska därför

- analysera och ta ställning till om det fortsatt ska finnas två parallella system för stöd vid korttidsarbete,
- se över förutsättningarna för att som arbetsgivare godkännas för stöd vid korttidsarbete,
- se över om det går att förenkla regelverket och göra det mer flexibelt,
- överväga lagändringar som säkerställer en snabb handläggning, exempelvis en tidsgaranti,
- analysera de tillfälliga ändringar som har gjorts i systemet och vid behov lämna förslag på permanenta ändringar,
- analysera om bestämmelserna om ersättning för kompetensinsatser är ändamålsenligt utformade,
- se över bestämmelserna om återbetalningsskyldighet och återkrav av stöd,
- analysera behovet av förändrad och förstärkt reglering för att förhindra felaktiga utbetalningar och missbruk samt för att öka möjligheterna att lagföra misstänkta brott,
- se över möjligheten att införa särskilda straffbestämmelser och om det bedöms lämpligt lämna förslag på sådana bestämmelser,
- lämna nödvändiga författningsförslag och ta ställning till i vilken utsträckning reglerna bör placeras i lag eller förordning.

Förenlighet med EU:s regler om statligt stöd

Inför införandet av det ursprungliga systemet om stöd vid korttidsarbete gjordes en anmälan om att åtgärden inte utgör statligt stöd i den mening som avses i artikel 107.1 i EUF-fördraget till kommissionen. Kommissionen beslutade den 22 augusti 2013 att stödordningen inte utgör statligt stöd i den mening som avses i artikel 107.1 i EUF-fördraget (SA.36503 [2013/N] Statligt stöd vid korttidsarbete). Kommissionen kom till slutsatsen att stödordningen som helhet inte gynnar vissa företag eller viss produktion eftersom alla företag som i rättsligt och faktiskt hänseende befinner sig i samma

situation utan åtskillnad kan få stöd vid korttidsarbete. Vid framtagande av eventuella förslag på förändringar i stödet vid korttidsarbete ska kommittén beakta EU:s regler om statligt stöd.

Konsekvensbeskrivningar

Kommittén ska i enlighet med kommittéförordningen (1998:1474) och förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning ange kostnadsberäkningar och andra konsekvensbeskrivningar.

Kommittén ska beskriva och om möjligt kvantifiera de samhälls-ekonomiska effekterna av de förslag som läggs inklusive effekterna för sysselsättning och arbetslöshet samt beskriva viktiga ställningstaganden i utformningen av förslagen. Alternativa lösningar som har övervägts ska beskrivas och värderas och skälen till att de har valts bort ska redovisas.

De offentligfinansiella effekterna av utredningens förslag ska beräknas. Om förslagen innebär ökade offentligfinansiella kostnader, t.ex. ökade kostnader för myndigheter, ska förslag till finansiering lämnas.

Kommittén ska särskilt analysera kortsiktiga och långsiktiga effekter som förslagen kan förväntas medföra för företagare och företagande. Reglerna ska utformas under beaktande av företagets totala regelbörda och inte leda till högre administrativ belastning eller högre kostnader än nödvändigt. Hur reglerna utformas påverkar företagets vilja och möjligheter att ansöka om stöd. Kommittén ska därför beskriva hur reglernas utformning påverkar företagets incitament och möjligheter att ansöka om och ta del av stöden, exempelvis hur utformningen påverkar såväl företagets administrativa kostnader som andra kostnader.

Kommittén ska även redovisa hur förslagen påverkar den ekonomiska jämställdheten mellan kvinnor och män samt inkomstfördelningen i samhället.

Kommittén ska vidare analysera konsekvenserna för brottslighet och det brottsförebyggande arbetet. Kommittén ska även analysera effekter för förvaltningsmyndigheter och domstolar.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Vid genomförande av uppdraget ska kommittén samråda med Corona-kommissionen och Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser som har i uppdrag att följa upp och utvärdera de samlade effekterna för företagen av stöd till näringslivet med anledning av den pågående pandemin.

Kommittén ska också hämta in synpunkter från Ekobrottsmyndigheten, Konjunkturinstitutet, Polismyndigheten, Skatteverket, Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Åklagarmyndigheten och näringslivet.

Den del av uppdraget som handlar om att utvärdera stödets betydelse för att lindra effekterna av pandemin ska redovisas i ett delbetänkande senast den 31 maj 2022. Uppdraget i övrigt ska redovisas senast den 30 november 2022.

(Finansdepartementet)

Utkast till förordningar

Förslag till förordning om stöd vid korttidsarbete för stödmånader under perioden [...]

Tillämpningsområde

1 § Denna förordning gäller vid tillämpning av lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete för stödmånader under perioden [...].

Förordningen är meddelad med stöd av

- 3 kap. 4 § lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 2–3 §§,
- 1 kap. 5 § 6 lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 4 §.
- 2 kap. 11 § lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 5 §,
- 2 kap. 12 § lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 6 §,
- 4 kap. 3 § lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 7 §, och
- 6 kap. 7 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 8 §.

Tidsperiod

2 § En arbetsgivare får efter godkännande enligt 2 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, trots det som anges i 3 kap. 1 och 3 §§ samma lag, beviljas preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § för stödmånader som anges i 1 § i denna förordning.

3 § Den sammanlagda tiden för preliminärt stöd som lämnas enligt 4 kap. 2 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete får inte överstiga 24 kalendermånader under perioden [...].

Jämförelsemånaden

4 § För stödmånader under perioden [...] ska jämförelsemånaden vara [...]. Om arbetsgivaren fått preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete under perioden [...] ska jämförelsemånaden vara den jämförelsemånad som legat till grund för beräkning av preliminärt stöd under perioden [...] eller [...].

Nivåer för arbetstids- och löneminskning

5 § För stödmånader som anges i 1 § i denna förordning får en arbetstagares arbetstidsminskning, utöver vad som följer av 2 kap. 9 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, uppgå till 80 procent av ordinarie arbetstid.

6 § För stödmånader som anges i 1 § i denna förordning ska, vid tillämpning av 2 kap. 10 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, löneminskningen uppgå till

1. 9 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 20 procent,
2. 12 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 40 procent,
3. 16 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 60 procent, eller
4. 20 procent av ordinarie lön, om arbetstidsminskningen är 80 procent.

Beräkning av preliminärt stöd

7 § För stödmånader som anges i 1 § i denna förordning ska, vid tillämpning av 4 kap. 2 § första stycket lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, preliminärt stöd lämnas med ett belopp som motsvarar 66 procent av underlaget beräknat enligt 4 kap. 4 § samma lag.

Högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare

8 § Det högsta belopp som en arbetsgivare kan få för enskilda kompetensinsatser per arbetstagare är, utöver vad som följer av 6 § förordningen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, 20 000 kronor för kompetensinsatser som har genomförts under perioden [...].

-
1. Denna förordning träder i kraft den [...].
 2. Förordningen upphör att gälla vid utgången av [...].
 3. Den upphävda förordningen gäller dock fortfarande för stöd som avser stödmånader under perioden [...].

Förslag till förordning om stöd vid korttidsarbete för stödmånader under perioden [...]

Tillämpningsområde

1 § Denna förordning gäller vid tillämpning av lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete för stödmånader under perioden [...].

Förordningen är meddelad med stöd av

– 3 kap. 5 § lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 2–3 §§, och

– 1 kap. 5 § 6 lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 4 §.

– 6 kap. 7 § 2 lagen om stöd vid korttidsarbete i fråga om 5 §.

Tidsperiod

2 § En arbetsgivare får efter godkännande enligt 2 kap. 1 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, trots det som anges i 3 kap. 1 och 3 §§ samma lag, beviljas preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § för stödmånader som anges i 1 § i denna förordning.

3 § Den sammanlagda tiden för preliminärt stöd som lämnas enligt 4 kap. 2 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete får inte överstiga 24 kalendermånader under perioden [...].

Jämförelsemånaden

4 § För stödmånader under perioden [...] ska jämförelsemånaden vara [...]. Om arbetsgivaren fått preliminärt stöd enligt 4 kap. 2 § lagen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete under perioden [...] ska jämförelsemånaden vara den jämförelsemånad som legat till grund för beräkning av preliminärt stöd under perioden [...] eller [...].

Högsta belopp för ersättning för kompetensinsatser per arbetstagare

5 § Det högsta belopp som en arbetsgivare kan få för enskilda kompetensinsatser per arbetstagare är, utöver vad som följer av 6 § förordningen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete, totalt 40 000 kronor för kompetensinsatser som har genomförts under perioden [...].

-
1. Denna förordning träder i kraft den [...].
 2. Förordningen upphör att gälla vid utgången av [...].
 3. Den upphävda förordningen gäller dock fortfarande för stöd som avser stödmånader under perioden [...].

Statens offentliga utredningar 2022

Kronologisk förteckning

1. Förbättrade åtgärder när barn misstänks för brott. Ju.
2. En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner. Ju.
3. Sveriges tillgång till vaccin mot covid-19 – framgång genom samarbete och helgardering. S.
4. Minska gapet. Åtgärder för jämställda livsinkomster. A.
5. Innehållsvillkor för public service på internet – och ordningen för beslut vid förhandsprövning. Ku.
6. Hälso- och sjukvårdens beredskap – struktur för ökad förmåga. Del 1 och 2. S.
7. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2022. Samhället, tekniken och etiken. M.
8. Rätt och rimligt för statligt anställda. Fi.
9. Avfallsbeskattning – En fråga om undantag? Fi.
10. Sverige under pandemin. Volym 1 Samhällets, företagens och enskildas ekonomi. Volym 2 Förutsättningar, vägval och utvärdering. S.
11. Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet. S.
12. Startlån till förstagångsköpare av bostad. Fi.
13. Godstransporter på väg – vissa frågeställningar kring ett nytt miljöstyrande system. Fi.
14. Sänk tröskeln till en god bostad. Fi.
15. Sveriges globala klimatavtryck. M.
16. Ett förstärkt lagstöd för utlämnande av sekretesskyddade uppgifter till utlandet. Fö.
17. En modell för att mäta och belöna progression inom sfi. U.
18. EU:s förordning om terrorism-innehåll på internet – kompletteringar och ändringar i svensk rätt. Ju.
19. Utökade möjligheter att använda hemliga tvångsmedel. Ju.
20. Privatkopieringsersättningen i framtiden. Ju.
21. Rätt för klimatet. M.
22. Vägen till ökad tillgänglighet – delaktighet, tidiga insatser och inom lagens ram. S.
23. En oavvislig ersättningsrätt? Ju.
24. Materieförsörjningsstrategi. För vår gemensamma säkerhet. Fö.
25. Nya krav på betaltjänstleverantörer att lämna uppgifter. Fi.
26. Extraordinära smittskyddsåtgärder – en bedömning. S.
27. Begränsningar i möjligheterna för vissa aktörer att få tillstånd att bedriva öppenvårdsapotek. S.
28. Vår demokrati – värd att värna varje dag. Volym 1 och Volym 2, Antologin 100 år till. Ku.
29. Inkomstskatterapporter och några redovisningsfrågor. Ju.
30. Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse. Fi.
31. Rätt och lätt – ett förbättrat regelverk för VAB. S.
32. Ko ihmisarvoa mitathiin. Tornionlaaksoalaisitten, kväänitten ja lantalaisitten eksklyteerinki ja assimileerinki Då människovärdet mättes. Exkludering och assimilering av tornedalingar, kväner och lantalaiset. Ku.
33. Om prövning och omprövning – en del av den gröna omställningen. M.

34. I mål – vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning. U.
35. Tryggare i vårddyrket – en översyn av vissa frågor inom utbildning till sjuksköterska och barnmorska. U.
36. Arbetslivskriminalitet – en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge. A.
37. Stärkt arbete med att bekämpa bidragsbrott. Administrativt sanktionssystem och effektivare hantering av misstänkta brott. S.
38. Alla tiders föräldraskap – ett stärkt skydd för barns familjeliv. Del 1 och 2. Ju.
39. Ett register för alla bostadsrätter. Fi.
40. God tvångsvård – trygghet, säkerhet och rättssäkerhet i psykiatrisk tvångsvård och rättspsykiatrisk vård. S.
41. Nästa steg. Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer. S.
42. Skydd för konsumenters kollektiva intressen – genomförande av EU:s grupptalandirektiv. Fi.
43. Friska djur behöver inte antibiotika – bättre verkan genom internationell påverkan. N.
44. Kreativa Sverige! Nationell strategi för främjande av hållbar utveckling för företag i kulturella och kreativa branscher. Ku.
45. Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus. A.
46. Co-Creation for Innovation. UD.
47. De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö. A.
48. Tullverkets rättsliga befogenheter i en ny tid. Fi.
49. Ändrade regler för vattenskottrar. M.
50. Bättre möjligheter att verkställa frihetsberövanden. Ju.
51. En ny statistik över hushållens tillgångar och skulder. Fi.
52. Utökade möjligheter att använda preventiva tvångsmedel. Ju.
53. Statens ansvar för skolan – ett besluts- och kunskapsunderlag. Volym 1 och 2. U.
54. Naloxon kan rädda liv – bedömningar av nuläget och nästa steg. S.
55. Granskning av arbetet med att försöka uppnå frigivning av Dawit Isaak och Gui Minhai. UD.
56. En tryggad försörjning av metaller och mineral. N.
57. Ett stärkt skydd för civilbefolkningen vid höjd beredskap. Ju.
58. Bättre förutsättningar inom djurens hälso- och sjukvård. N.
59. Försöksverksamhet utan författningsändring i den kommunala sektorn. Fi.
60. Sveriges tillgång till vaccin mot covid-19 – så bör det säkras framöver. S.
61. Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid. U.
62. EU:s vapendirektiv – genomförande av 2017 års ändringsdirektiv på miniminivå. Ju.
63. Teknikutveckling och förvaltning – en antologi. N.
64. En ny ordning för asylsökandes boende. Ju.
65. En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk. Fi.

Statens offentliga utredningar 2022

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Minska gapet. Åtgärder för minskade livsinkomster. [4]
- Arbetslivskriminalitet
– en definition, en inledande bedömning av omfattningen, lärdomar från Norge. [36]
- Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus. [45]
- De regionala skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet. Värdet av förebyggande arbete och allas rätt till en god arbetsmiljö. [47]

Finansdepartementet

- Rätt och rimligt för statligt anställda. [8]
- Avfallsbeskattning – En fråga om undantag? [9]
- Startlån till förstagångsköpare av bostad. [12]
- Godstransporter på väg – vissa frågeställningar kring ett nytt miljöstyrande system. [13]
- Sänk tröskeln till en god bostad. [14]
- Nya krav på betaltjänstleverantörer att lämna uppgifter. [25]
- Korttidsarbete under pandemin
– en utvärdering av stödets betydelse. [30]
- Ett register för alla bostadsrätter. [39]
- Skydd för konsumenters kollektiva intressen
– genomförande av EU:s grupptalandirektiv. [42]
- Tullverkets rättsliga befogenheter i en ny tid. [48]
- En ny statistik över hushållens tillgångar och skulder. [51]
- Försöksverksamhet utan författningsändring i den kommunala sektorn. [59]

- En ny lag om stöd vid korttidsarbete
– ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk. [65]

Försvarsdepartementet

- Ett förstärkt lagstöd för utlämnande av sekretesskyddade uppgifter till utlandet [16]
- Materieförsörjningsstrategi. För vår gemensamma säkerhet. [24]

Justitiedepartementet

- Förbättrade åtgärder när barn misstänks för brott. [1]
- En skärpt syn på brott mot journalister och utövare av vissa samhällsnyttiga funktioner. [2]
- EU:s förordning om terrorisminnehåll på internet – kompletteringar och ändringar i svensk rätt. [18]
- Utökade möjligheter att använda hemliga tvångsmedel. [19]
- Privatkopieringsersättningen i framtiden. [20]
- En oavvislig ersättningsrätt? [23]
- Inkomstskatterapporter och några redovisningsfrågor. [29]
- Alla tiders föräldraskap – ett stärkt skydd för barns familjeliv. Del 1 och 2. [38]
- Bättre möjligheter att verkställa frihetsberövanden. [50]
- Utökade möjligheter att använda preventiva tvångsmedel. [52]
- Ett stärkt skydd för civilbefolkningen vid höjd beredskap. [57]
- EU:s vapendirektiv
– genomförande av 2017 års ändringsdirektiv på miniminivå. [62]
- En ny ordning för asylsökandes boende. [64]

Kulturdepartementet

Innehållsvillkor för public service på internet – och ordningen för beslut vid förhandsprövning. [5]

Vår demokrati – värd att värna varje dag. Volym 1 och Volym 2, Antologin 100 år till. [28]

Ko ihmisarvoa mitathiin. Tornionlaakso-laisitten, kväänitten ja lantalaisitten eksklyteerinki ja assimileerinki
Då människovärdet mättes.
Exkludering och assimilering av torne-dalingar, kväner och lantalaiset. [32]

Kreativa Sverige! Nationell strategi för främjande av hållbar utveckling i kulturella och kreativa branscher. [44]

Miljödepartementet

Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2022. Samhället, tekniken och etiken. [7]

Sveriges globala klimatavtryck. [15]

Rätt för klimatet. [21]

Om prövning och omprövning – en del av den gröna omställningen. [33]

Ändrade regler för vattenskottrar. [49]

Näringsdepartementet

Friska djur behöver inte antibiotika – bättre verkan genom internationell påverkan. [43]

En tryggad försörjning av metaller och mineral. [56]

Bättre förutsättningar inom djurens hälso- och sjukvård. [58]

Teknikutveckling och förvaltning – en antologi. [63]

Socialdepartementet

Sveriges tillgång till vaccin mot covid-19 – framgång genom samarbete och helgardering. [3]

Hälso- och sjukvårdens beredskap – struktur för ökad förmåga. Del 1 och 2. [6]

Sverige under pandemin. Volym 1
Samhällets, företagens och enskildas ekonomi. Volym 2 Förutsättningar, vägval och utvärdering. [10]

Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet. [11]

Vägen till ökad tillgänglighet – delaktighet, tidiga insatser och inom lagens ram. [22]

Extraordinära smittskyddsåtgärder – en bedömning. [26]

Begränsningar i möjligheterna för vissa aktörer att få tillstånd att bedriva öppenvårdsapotek. [27]

Rätt och lätt – ett förbättrat regelverk för VAB. [31]

Stärkt arbete med att bekämpa bidragsbrott. Administrativt sanktionssystem och effektivare hantering av misstänkta brott. [37]

God tvångsvård – trygghet, säkerhet och rättssäkerhet i psykiatrisk tvångsvård och rättspsykiatrisk vård. [40]

Nästa steg. Ökad kvalitet och jämlikhet i vård och omsorg för äldre personer. [41]

Naloxon kan rädda liv – bedömningar av nuläget och nästa steg. [54]

Sveriges tillgång till vaccin mot covid-19 – så bör det säkras framöver. [60]

Utbildningsdepartementet

En modell för att mäta och belöna progression inom sfi. [17]

I mål – vägar vidare för att fler unga ska nå målen med sin gymnasieutbildning. [34]

Tryggare i vårddyrket – en översyn av vissa frågor inom utbildning till sjuksköterska och barnmorska. [35]

Statens ansvar för skolan – ett besluts- och kunskapsunderlag. Volym 1 och 2. [53]

Allmänt fritidshem och fler elevers tillgång till utveckling, lärande och en meningsfull fritid. [61]

Utrikesdepartementet

Co-Creation for Innovation. [46]

Granskning av arbetet med att försöka uppnå frigivning av Dawit Isaak och Gui Minhai. [55]

