

Coronakrisen

Coronaviruset, eller Covid-19 som det heter, är en allmänfarlig och samhällsfarlig sjukdom. Den smittar vid nära kontakt mellan människor och även i kontakt med olika ytor. Därför ska man alltid vara extra noga med god handhygien. Tiden från smitta till utbrott beräknas vara 2–14 dagar. Därför är det viktigt att alla som har någon typ av symptom på luftvägsinfektion inte är på arbetet utan håller sig hemma.

Regeringen har tagit fram ett särskilt krispaket med olika stöd till företag och anställda. Vi får många frågor och i det här nyhetsbrevet ska vi reda ut vad som gäller. En rad frågor är ännu inte lösta, vi uppdaterar informationen på vår hemsida efterhand. Ofta går det att lösa olika frågor som gäller arbete om båda parter är lite smidiga. Tveka inte att ta kontakt med oss om du undrar över något.

Hemarbete

Många företag uppmuntrar arbete på distans när detta är möjligt. Folkhälsomyndigheten rekommenderar hemarbete när så är möjligt, nu framförallt i storstadsområdena. Det är alltid arbetsgivaren som bestämmer om arbete kan utföras hemifrån. Detta sker i så fall med bibehållen lön. Den anställde har alltså ingen rätt att kräva att få arbeta hemifrån. Inte heller har den anställde rätt att vara hemma med barn p.g.a. oro för smitta eller för att barnens skola håller stängt. Är barnet sjukt eller riskerar att vara smittbärande gäller vanliga regler för vård av sjukt barn.

I vissa fall, såsom vid smittorisk, kan en arbetsgivare kräva att en anställd arbetar hemifrån och en sådan tillfällig omplacering kan innefatta även andra arbetsuppgifter än de normala. Däremot kan arbetsgivaren inte kräva att någon ska sjukskriva sig. Det arbetsgivaren kan göra är att uppmana den anställde att sjukskriva sig. Vill den anställde inte sjukskriva sig och arbetsgivaren inte vill att den anställde ska vara på arbetsplatsen kan arbetsgivaren endast kräva att den anställde är borta från arbetsplatsen men med bibehållen lön. Detta är huvudregler men det finns undantag, t.ex. när en anställd i samband med semester hamnar i karantän i ett annat land.

Tjänsteresor

Ytterst är det arbetsgivaren som beslutar om vilka tjänsteresor som ska vidtas och en anställd kan inte vägra att åka på en resa som bedöms nödvändig. Samtidigt har arbetsgivaren ett arbetsmiljöansvar som bl.a. innebär att de anställda inte ska utsättas för onödiga risker. Det kan därför vara lämpligt att från fall till fall avgöra om resan kan ersättas med t.ex. ett digitalt möte eller flyttas. UD avråder för närvarande från alla icke nödvändiga resor till alla länder.

Övertid m.m.

Behöver ändringar göras i arbetsscheman bör parterna undersöka möjligheterna att komma överens om ändringarna. En arbetsgivare kan ha rätt att vid plötsliga och förutsedda händelser beordra övertid. Vid andra ändringar måste de vanliga reglerna beaktas som finns i arbetstidslagen eller kollektivavtal.

En del arbetsgivare kan ha behov av att beordra extra övertid om många är sjuka eller arbetar hemifrån. Generellt gäller enligt arbetstidslagen att arbetsgivaren kan beordra allmän övertid på max 200 timmar per år och särskild övertid på max 150 timmar per år. Den totala övertiden får max uppgå till 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad. Regler om dygnsvila på 11 timmar respektive veckovila på 36 timmar måste följas. Kollektivavtal kan innehålla andra regler.

Huvudregeln är att varken arbetsgivaren eller den anställde ensidigt kan återkalla en beviljad semester. I vissa situationer kan dock arbetsgivaren dra tillbaka en beviljad semester, vid t.ex. personalbrist eller att den anställde har en sådan befattning att denne måste vara på arbetsplatsen. Arbetsgivaren kan i så fall behöva ersätta den anställde för kostnader som denne har.

Sjukdom och sjukpenning

Regler om sjukpenning ändras tillfälligt. Det är lite olika regler som gäller för arbetsgivare och anställda beroende på när sjukdomen inträffat.

För arbetsgivare gäller följande. Karensavdrag ska göras på vanligt sätt oberoende av när sjukdomen inträffat. För sjukskrivningar till och med mars 2020 ska arbetsgivaren svara för sjuklön mellan dag 2 och 14 enligt vanliga regler. För sjukskrivningar mellan den 1 april och den 31 maj betalas sjuklönen av staten. Något sjukintyg från läkare behövs inte under de 14 första dagarna sjukskrivning.

Karensavdraget slopas tillfälligt från den 11 mars till den 31 maj. Den anställde får begära ersättning från Försäkringskassan, vilket kan ske i efterhand. En enskild näringsidkare får också en schabloniserad sjukpenning under karensperioden.

Korttidsarbete och korttidspermittering

Korttidsarbete och korttidspermittering innebär att en anställd tillfälligt går ner i arbetstid och kostnaden för detta delas mellan stat, företag och arbetsgivare.

Korttidsarbete finns sedan tidigare men enligt det nya förslaget kan det användas i fler fall än tidigare och det ekonomiska stödet utvidgas väsentligt. Stöd lämnas till arbetsgivare om ett antal villkor är uppfyllda. Orsaken till svårigheterna måste ligga utanför arbetsgivarens kontroll och vara tillfälliga. Arbetsgivaren måste ha vidtagit andra åtgärder för att minska arbetskraftskostnaderna, t.ex. säga upp personal som inte är tillsvidareanställda och som inte är verksamhetskritiska. Till villkoren hör bl.a. att företaget inte får vara på obestånd, vara under företagsrekonstruktion eller skyldig att upprätta en kontrollbalansräkning vid ansökningsstidpunkten. Företaget får inte heller ha några restförda skatter och avgifter hos Kronofogdemyndigheten. Det finns ytterligare några villkor som vi inte går in på här.

Stödets storlek under Corona under 2020 framgår av nedanstående tabell:

Arbetstidsminskning jämfört med ordinarie arbetstid	Minskad lön anställd	Minskad kostnad arbetsgivare	Preliminärt stöd
20 %	4 %	19 %	98,6 % av ordinarie lön* 20 %
40 %	6 %	36 %	98,6 % av ordinarie lön* 40 %
60 %	7,5 %	53 %	98,6 % av ordinarie lön* 60 %

Procenttalen ovan är fasta. Stöd utgår för alla anställda, som inte tillhör arbetsgivarens familj, och som var anställda under en jämförelsemånad tre månader tidigare. Stöd utgår inte för de dagar som den anställde är frånvarande från arbetet. Det finns ett lönetak som uppgår till 44 000 kr i månaden. Företaget behöver inte ha kollektivavtal för att få del av stödet.

Om en arbetsgivare inte har kollektivavtal måste det finnas ett skriftligt avtal om korttidsarbete. Minst 70 % av alla anställda inom en driftsenhet ska delta i stödberättigat korttidsarbete samt arbetstids- och löneminskningen ska vara lika för alla deltagande anställda. Stöd kan fås under sex månader med möjlighet till förlängning i ytterligare tre månader. Ansökan om stöd öppnar den 7 april men stöd kan fås retroaktivt från den 16 mars. Vid ansökan kan företaget få ett preliminärt stöd som sedan i efterhand avräknas mot ett slutligt stöd om t.ex. arbetstidsminskningen skulle avvika från den preliminära beräkningen.

Senareläggning av skattebetalningar

Ett företag kan få anstånd med betalning av arbetsgivaravgifter, preliminärskatt på lön och moms som redovisas månadsvis eller kvartalsvis. Ett företag kan få anstånd med inbetalningen för högst 3 månaders skattebetalningar under januari till september 2020. Anstånd kan ges i högst 12 månader. Ett företag som får anstånd ska betala kostnadsränta, fn 1,25 % och anståndavgift på 0,3 % på beviljat anståndsbelopp under anståndstiden. Detta motsvarar en avdragsgill ränta på mellan 6 och 7 %. Ett företag kan få anstånd även för skatter inbetalade under januari till mars 2020, dvs redan inbetalda skatter kan återbetalas till företagen. För att få anstånd krävs att företaget inte missköter sin ekonomi, är oseriösa eller har stora skattekulder. Det är Skatteverket som i varje enskilt fall avgör om ett företag ska få anstånd eller inte.

Företaget ska deklarerat som vanligt och ansöka om anstånd med betalningen av skatten. Så länge företaget har anstånd är det inte skyldigt att betala in skatterna. Den dagen anståndet upphör måste pengarna betalas in vid närmast efterföljande uppbördstillfälle. Det är därför viktigt att planera så att företaget har tillräcklig likviditet för att betala när anståndet upphör. Om företaget inte kan betala när anståndet upphör kan personligt betalningsansvar inträda för bolagets företrädare för obetalda skatter och avgifter.

Likviditetsproblem och förluster

Riksbanken lånar ut 500 miljarder extra till bankerna för att de ska kunna låna ut dem vidare till företagen. Riksbanken förväntar sig att dessa pengar lånas ut till företagen så att särskilt små och medelstora företag kan känna trygghet kring sin kreditförsörjning. Samtidigt ändrar Finansinspektionen i reglerna vilket gör att bankerna kan låna ut mer pengar. Detta ökar låneutrymmet med närmare 900 miljarder kr. Det finns alltså all anledning att ta upp diskussionen med företagets bank vid likviditetsbehov till följd av Coronavirusets framfart.

Om intäkterna minskar kan förlusterna innebära att företaget snabbt hamnar i en situation som innebär att det egna kapitalet understiger hälften av det registrerade aktiekapitalet. Då inträder en agerandeplikt för styrelsen som bl.a. innebär en skyldighet att upprätta en kontrollbalansräkning. Kontakta oss om Du vill veta mer.