

## Coronapandemin – uppdatering 2020-12-04

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 och samarbetspartierna har tagit fram en rad olika krispaket med olika stöd till företag och anställda. Vi får många frågor och i det här nyhetsbrevet ska vi reda ut vad som gäller. I den här informationen redovisar vi samlat vad som gäller enligt de olika stödpaketerna och informationen i de tidigare nyhetsbrevens är uppdaterad och samlad på ett ställe. Nytt i den här informationen är förslag om förlängning av reglerna om anstånd med skatteinbetalningar. Alla åtgärder nedan är beslutade om inte annat särskilt framgår.

Denna information innehåller en sammanfattning kring vad som gäller för olika stödformer m.m. I olika konkreta situationer kan det finnas detaljerade regler att ta hänsyn till eller begränsningar som påverkar olika handlingsalternativ. Kontakta oss gärna för mer konkret rådgivning.

### Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Generella regler för alla företag.....  | 2  |
| Smittskyddsåtgärder för företag.....  | 2  |
| Hemarbete.....  | 3  |
| Tjänsteresor.....   | 3  |
| Övertid m.m. ....   | 3  |
| Sjukdom och sjukpenning.....  | 4  |
| Senareläggning av skatteinbetalningar m.m.....                                | 4  |
| Skattefrihet för fri parkering och mindre gåvor.....                          | 5  |
| Skatteregler vid hemarbete.....   | 5  |
| Årsredovisning.....   | 5  |
| Företag i ekonomisk kris till följd av Coronapandemin.....                    | 6  |
| Korttidsarbete och korttidspermittering.....                                  | 6  |
| Omställningsstöd.....   | 9  |
| Omsättningsbaserat stöd för enskilda näringsidkare och handelsbolag m.fl..... | 10 |
| Tillfälligt sänkta egenavgifter.....  | 11 |
| Likviditetsproblem och förluster.....   | 11 |
| Stöd som inte längre går att söka.....  | 12 |
| Tillfälligt sänkta arbetsgivaravgifter.....                                   | 12 |
| Tillfällig hyresrabatt.....   | 12 |
| Omställningsstöd för mars och april.....                                      | 13 |

## Generella regler för alla företag

### Smittskyddsåtgärder för företag

Alla verksamheter såsom företag ska utifrån bindande föreskrifter och allmänna råd från Folkhälsomyndigheten och smittskyddsläkare säkerställa att de vidtar lämpliga åtgärder för att undvika smittspridning av covid-19.

Enligt de allmänna råden kan åtgärder för att minska smittspridning vara att t.ex.

1. Sätta upp information till personal, kunder och andra besökare.
2. Markera avstånd på golvet.
3. Möblera om eller på annat sätt skapa utrymme för att undvika trängsel.
4. Hålla digitala möten.
5. Erbjuder möjligheter att tvätta händer med tvål och vatten och erbjuder handsprit.
6. Undviker att flera personer samlas, särskilt i trånga lokaler.

För arbetsplatser gäller följande allmänna råd.

Arbetsgivare bör se till att personal, om det är möjligt

1. Håller avstånd till varandra,
2. Regelbundet kan tvätta sina händer med tvål och vatten eller annars använder handsprit.
3. Arbetar hemifrån.
4. Undviker onödiga resor i arbetet.
5. Kan anpassa sina arbetstider för att undvika att resa i rusningstid.

Under hösten har Folkhälsomyndigheten utformat regionala rekommendationer. Aktuella regionala allmänna råd återfinns via denna länk: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/lokala-allmannarad/>. Enligt dessa allmänna råd bör arbetsgivare vidta åtgärder för att anställda ska kunna följa de allmänna råden vid lokala utbrott av covid-19. Nu gäller sådana allmänna rekommendationer i alla Sveriges regioner. Rekommendationerna kan skilja sig åt något mellan olika regioner, framförallt när det gäller tidpunkter och antalet deltagare vid arrangemang. De regionala rekommendationerna handlar om följande generella regler:

- Undvika fysiska kontakter med andra personer än de man bor tillsammans med. Regionalt kan gälla lägre gränser antalet personer som får delta i en sammankomst jämfört med de generella riktlinjerna.
- Undvika aktiviteter som inte går att genomföra utan fysiskt avstånd, t.ex. hälso- eller skönhetsvård som inte är medicinskt motiverad.
- Avstå från att vistas i inomhusmiljöer som t.ex. butiker, köpcentrum och gym. Detta kan för företag innebära att minimera antalet besökare, anpassa öppettider och erbjuda digitala alternativ.
- Avstå från att delta i t.ex. möten. För arbetsgivare innebär detta att uppmana personalen att arbeta hemifrån när så är möjligt, skjuta upp tjänsteresor, konferenser och andra fysiska möten.

Det finns också regler som begränsar antalet deltagare vid olika arrangemang och andra restriktioner som kan träffa vissa branscher. Från den 24 november gäller att antalet deltagare vid allmänna sammankomster får vara högst 8. De nya reglerna gäller allmän sammankomst och offentliga tillställningar. I detta ingår aktiviteter och arrangemang som vänder sig till allmänheten. Exempel på sådana arrangemang är:

- Föreläsningar och kurser m.m. Utbildningar som vänder sig till en sluten krets torde inte omfattas av reglerna, inte heller digitala arrangemang omfattas.
- Teater, bioföreställning, konserter, om inte reglerna om sittande publik ovan är tillämpliga
- Marknader och mässor
- Tävlingar och uppvisningar, begränsningen här gäller publik.
- Andra typer av arrangemang och sammankomster som vänder sig till allmänheten i princip oavsett vilket slag det rör sig om så länge kriterierna för allmän sammankomst och offentlig tillställning är uppfyllt.

De nya reglerna träffar alltså även t.ex. artistuppträdanden på serveringsställen för vilka hittills särskilda regler gäller. För restauranger och barer gäller även andra begränsningar, det är t.ex. från den 20/11 inte tillåtet att servera alkohol efter 22. Däremot torde inte reglerna omfatta bolags-stämmor och föreningsstämmor eftersom de inte är någon offentlig sammankomst. Att styrelserna bör fundera över lämpligheten att anordna fysiska möten är en helt annan sak. Vi vill påminna om att det är möjligt att anordna stämmor digitalt eller genom fullmaktsinsamling.

## Hemarbete

Folkhälsomyndigheten rekommenderar hemarbete när så är möjligt. 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 smittbärare 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.

Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar även vid hemarbete. I detta ingår att förebygga såväl fysisk som psykisk ohälsa och olycksfall. Hemmet är dock en privat sfär som arbetsgivaren endast får ta del av om parterna är överens om detta. Även den anställde har ett ansvar, t.ex. att uppmärksamma och rapportera risker i arbetsmiljön. Skattefrågor kring utrustning för hemarbete behandlas längre fram.

## 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. Folkhälsomyndigheten rekommenderar företag att undvika alla onödiga resor i arbetet och hålla digitala möten där så är möjligt. UD avråder för närvarande från alla icke nödvändiga resor till länder utanför EU och vissa länder inom EU/EES. Rekommendationerna ändras med kort varsel, för aktuell information se följande hemsida: <https://www.swedenabroad.se/sv/om-utlandet-f%C3%B6r-svenska-medborgare/reseinformation/nya-coronaviruset/>

## 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. Arbetsgivaren svara för sjuklön mellan dag 2 och 14 enligt vanliga regler. Staten ersätter företagen för högre sjuklönekostnader till följd av Coronapandemin under perioden 1 augusti och 31 december. Dessa regler innebär att staten ersätter högre sjukkostnader än normala. Detta sker genom att staten ersätter sjuklönekostnader över en viss procentsats som baseras på företagets totala lönekostnader under en månad. Ju högre lönesumma desto större andel av sjuklönekostnaderna får företaget stå för själv. För sjuklöner mellan mars och juli gällde andra regler.

Karensavdraget slopas tillfälligt från den 11 mars och gäller för närvarande fram till den 31 december. Den anställda får begära ersättning från Försäkringskassan, vilket kan ske i efterhand. Ersättningen bestäms enligt en schablon och är 804 kr från den 1 juni. En enskild näringsidkare får också en schabloniserad sjukpenning under karensperioden, den uppgår till 804 kr.

För sjukfrånvaro där den första sjukdagen inträffade den 1 november 2020 eller senare krävs läkarintyg från den 15 sjukdagen för att få sjukpenning. För sjukfrånvaro som började före den 1 november krävs läkarintyg från dag 21. Regeln att anställd ska lämna läkarintyg till arbetsgivaren från dag 8 är tillfälligt borttagen, särskilda regler gäller dock vid deltidssjukskrivningar då det krävs sjukintyg vid ökad sjukskrivning.

## Senareläggning av skattebetalningar m.m.

Ett företag kan få anstånd med betalning av arbetsgivaravgifter, preliminärskatt på lön och moms som redovisas månads-, kvartals- eller årsvis. Ett företag kan få anstånd med inbetalningen för högst 3 månaders skattebetalningar som avser januari till september 2020 enligt nu gällande regler. Regeringen föreslår nu att anstånd även ska kunna beviljas för oktober till december 2020. Anstånd kan ges i högst 12 månader. Regeringen föreslår nu att anståndstiden kan utökas med ytterligare 12 månader. Det innebär att ett företag som t.ex. söker om anstånd för arbetsgivaravgifterna för september 2020 kan få anstånd som längst till den 12 november 2022 om förslaget går igenom. Ett företag som får anstånd ska betala kostnadsränta, fn 1,25 % på årsbasis. På beviljat anståndsbelopp ska företaget dessutom fr.o.m. den sjunde månaden även betala en anståndsavgift på 0,2 %. Kostnadsräntan och anståndsavgiften är inte avdragsgill. 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 skatteskulder. Det är Skatteverket som i varje enskilt fall avgör om ett företag ska få anstånd eller inte.

Företaget ska deklarera 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.

Företag och enskilda näringsidkare kan inte få anstånd med sin egen preliminärskatt. Det finns dock en möjlighet att lämna in en preliminärdeklaration och jämka preliminärskatten. På så sätt går det att minska utbetalningarna även för dessa skatter.

Det fanns även en möjlighet för enskilda näringsidkare och delägare i handelsbolag att tillfälligt öka avsättningen till periodiseringsfond till 100 %, dock högst 1 miljon kr. Detta möjliggjorde en minskning av redan inbetalda preliminärskatter för egenavgifter och F-skatt för 2019. Periodiseringsfond ska återföras till beskattning senast i deklarationen 2026 men de kan återföras tidigare och därmed användas för förlustutjämning.

Skatteverket har en generös syn som innebär att de för närvarande normalt inte skickar obetalda skatter vidare till kronofogdemyndigheten, inte aktualiserar personligt betalningsansvar för obetalda skatter i företag när problemen beror på Coronapandemin och efterger förseningsavgifter om deklarationer inte kommer in i rätt tid.

## Skattefrihet för fri parkering och mindre gåvor

En tidsbegränsad regel införs som innebär att förmån av fri parkering vid arbetsplatsen inte ska tas upp som förmån. Inte heller gåvor till anställda som sammantaget uppgår till högst 1 000 kr per anställd ska tas upp som skattepliktig förmån. Undantaget gäller andra gåvor än kontanter och liknande. Reglerna gäller alla anställda och arbetsplatser. Sociala avgifter ska inte tas ut på förmånen. De tillfälliga reglerna gäller för förmåner mellan den 1 april och 31 december 2020.

## Skatteregler vid hemarbete

Som framgått ovan har arbetsgivaren ett ansvar för arbetsmiljön även vid hemarbete och eftersom hemarbete nu kommer att ske under en längre period uppkommer frågor kring vad som gäller skattemässigt. Några särskilda regler kring Corona finns inte utan det är de allmänna principerna gäller, nedanstående redovisning är därför en tolkning av dessa principer.

Om arbetsgivaren köper in nödvändiga kontorsmöbler, arbetsbelysning, datorutrustning, headset eller annat som placeras i den anställdes bostad under hemarbetet så har arbetsgivaren avdragsrätt för denna utrustning. Någon skattepliktig förmån uppkommer inte för den anställde så länge det rör sig om arbetsredskap, dvs har väsentlig betydelse för att den anställde ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det är oklart vad som gäller för avdragsrätt kring ingående moms. Avdragsrätt föreligger för datorutrustning, headset och liknande. Gäller inköpen kontorsmöbler och arbetsbelysning är det osäkert om avdragsrätt föreligger för ingående moms eftersom inköpen kan träffas av avdragsförbudet för stadigvarande bostad. Skatteverket har dock uttalat att om utrustningen köps in under Coronapandemin för att tillfälligt användas för hemarbete får avdrag göras för ingående moms. Dessa skattekonsekvenser förutsätter att arbetsgivaren äger utrustningen, det har dock ingen betydelse om arbetsgivaren betalar för dem direkt (vilket vi dock rekommenderar av bevisskäl) eller om den anställde gör utlägg för arbetsgivarens räkning.

Om en anställd köper kontorsutrustning för att kunna arbeta hemma saknar den anställde enligt praxis normalt avdragsrätt för detta i sin inkomstdeklaration. Om arbetsgivaren ger den anställde bidrag för att denne ska kunna köpa utrustning eller annan ersättning för hemarbete är sannolikheten mycket stor att detta skulle ses som en skattepliktig förmån. Arbetsgivaren får i och för sig avdrag såsom lönekostnad men det kommer att utgå arbetsgivaravgifter på förmånen. Möjligheten för den anställde att få avdrag är starkt begränsade.

Reglerna om personalförmåner på arbetsplatsen i form av t.ex. fritt kaffe, frukt och andra personalförmåner som arbetsgivaren normalt tillhandahåller på arbetsplatsen gäller sannolikt inte vid hemarbete. Om arbetsgivaren tillhandahåller denna typ av förmåner på hemarbetsplatsen är det sannolikt en skattepliktig förmån för den anställde och för arbetsgivaren utgår arbetsgivaravgifter på förmånen även om den är avdragsgill. Sannolikt är inte den ingående momsen avdragsgill.

## Årsredovisning

Coronapandemin kan för många företag vara en väsentlig händelse som måste omnämnas i årsredovisningen, antingen som väsentlig händelse under räkenskapsåret i förvaltningsberättelsen eller som väsentlig händelse efter räkenskapsårets utgång i not, beroende på räkenskapsår. Viktigt är därför att företagsledningen tar ställning till om Coronapandemin har en väsentlig påverkan eller inte. Det är också viktigt att noga överväga formuleringarna eftersom de kan påverka möjligheterna att få omställningsstöd och stöd för korttidsarbete.

När bokslutsdagen ligger efter Coronapandemins utbrott, t.ex. den 30/4 2020 och senare, kan även olika poster i balansräkningen påverkas. Om marknadsvärdet på tillgångar sjunker kan det bli aktuellt att göra en nedskrivning. Detta gäller bl.a. innehav av olika finansiella tillgångar såsom aktier, andelar i aktiefonder och kapitalförsäkringar.

För en del företag är situationen så osäker och kan bli så allvarlig att det kan uppstå betydande osäkerhet om förutsättningarna att driva verksamheten vidare. Då måste upplysning även lämnas om denna osäkerhet. Det är viktigt att komma ihåg att många företag behöver lämna dessa upplysningar och det är inte detsamma som att företaget faktiskt kommer att behöva lägga ner eller avvecklas. Tidigare forskning visar att det inte finns något direkt samband mellan dessa upplysningar i årsredovisningar och konkurser i företagen.

Årsredovisningen måste lämnas i rätt tid för att undvika förseningsavgifter.

## Företag i ekonomisk kris till följd av Coronapandemin

### 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. Enligt regeringens förslag kommer delvis olika regler att gälla för korttidsarbete t.o.m. november 2020 och för perioden december 2020 t.o.m. juni 2021. Först redovisas de regler som gäller generellt och därefter de förändringar som föreslås från 1 december 2020, dessa regler är ännu inte beslutade.

Korttidsarbete finns sedan tidigare men enligt de nu beslutade reglerna 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 ansökningstidpunkten. Företaget får inte heller ha några restförda skatter och avgifter hos Kronofogdemyndigheten. Det finns ytterligare några villkor som vi inte går in på här.

Stöd för korttidsanställning kan enligt nu gällande regler utgå under högst sex månader men med en möjlighet till förlängning i ytterligare i ytterligare tre månader. Regeringen förslår att dessa tidsfrister förlängs så att stöd för korttidsarbete kan utgå fram till den 30 juni 2021. En ansökan om förlängning måste ha kommit in inom fyra månader från det första godkännandet. Efter en stödperiod finns en karensperiod på 24 månader under vilken företaget inte kan söka om nytt stöd. Denna karensperiod har nu tillfälligt avskaffats. Det innebär att företag som under 2020 beviljats stöd och avslutat detta från den 1/12 2020 kan ansöka om stöd för en ny period.

Stödets storlek enligt gällande regler och regeringens förslag framgår av nedanstående tabell:

| Arbetstidsminskning jämfört med ordinarie arbetstid | Minskad lön anställd | Minskad kostnad arbetsgivare | Preliminärt stöd              |
|---|----------------------|------------------------------|-------------------------------|
| <b>Stöd 2020 och jan - mars 2021</b>                |                      |                              |                               |
| 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 % |
| 80 % under maj, juni och juli                       | 12 %                 | 84 %                         | 98,6 % av ordinarie lön* 80 % |
| <b>Stöd april – juni 2021</b>                       |                      |                              |                               |
| 20 %  | 8 %                  | 18 %                         | 65,7 % av ordinarie lön* 20 % |
| 40 %  | 12 %                 | 32 %                         | 65,7 % av ordinarie lön* 40 % |
| 60 %  | 15 %                 | 45 %                         | 65,7 % av ordinarie lön* 60 % |

Procenttalen ovan är fasta. Stöd utgår för alla anställda som var anställda under en jämförelsemånad tre månader tidigare. Alla företag oavsett antalet anställda kan få stöd, även aktiebolag med endast en anställd kan ansöka om stöd. En enskild näringsidkare är inte anställd och kan därför inte för egen del få stöd för korttidspermittering, anställda i den enskilda näringsverksamheten kan dock ingå i korttidspermittering med stöd. Detsamma gäller i handelsbolag, en delägare ses inte som anställd. En förutsättning för att få stöd är att företaget betalade ut någon lön under jämförelsemånaden, något som kan drabba företag med säsongsverksamhet.

Utgångspunkten för stödet är den ordinarie lön och arbetstid som den anställda hade under jämförelsemånaden som är tre månader innan stödmånaden. För stödmånaderna december 2020 till juni 2021 föreslås delvis andra regler för jämförelsemånad. I dessa fall är jämförelsemånaden antingen jämförelsemånaden för stöd under 2020, dvs jämförelsemånad under 2019 eller 2020, eller om arbetsgivaren tidigare inte fått stöd så är jämförelsemånaden september 2020.

I november 2020 träder många kollektivavtal ikraft som innebär löneökningar för de anställda. Vid beräkning av stöd för korttidsarbete är det ordinarie lön enligt jämförelsemånaden som gäller och löneökningen efter jämförelsemånaden får inte räknas in vid beräkning av stödbeloppen. Ordinarie lön är den kontanta lön som arbetstagaren skulle haft om denne inte deltagit i korttidsarbete. Det innebär att normalt förekommande ersättningar för t.ex. OB och skifttillägg m.m. räknas med om de skulle ha intjänats under den aktuella månaden. Det finns ett lönetak som uppgår till 44 000 kr i månaden, lönedelar över denna nivå ger inte rätt till stöd.

Det är också viktigt att se upp med bonuslöner. Bonuslöner kan de inte grunda rätt för korttidsstöd. Men regelverket innehåller också en skyldighet för arbetsgivaren att minska sina lönekostnader. Om arbetsgivaren ensidigt har rätt att besluta om bonus kan en bonusutbetalning innebära att arbetsgivaren helt går miste om rätten till stöd för korttidsarbete under det räkenskapsår arbetsgivaren erhåller stödet. Har den anställde en ovillkorlig rätt till bonus enligt avtal påverkas inte rätten till korttidsstöd.

Många av framförallt våra företagare har löner som varierar mellan månaderna. Det är då jämförelsemånadens lön som sätter ett tak för ordinarie månadslön. Jämförelselönen är lönen tre månader innan stödmånaden, delvis andra regler kan gälla för stöd från december 2020 (se nedan). Söker man stöd för april är det alltså januari månads lön som är jämförelsemånad. Här är det alltså viktigt att tänka igenom vilken stödmånad man söker för.

För delägare i fåmansföretag är det mot slutet av året viktigt att se till att årets uttag av kontant lön är tillräckligt för att kunna komma i åtnjutande av reglerna om löneunderlag. Men här måste företag som omfattas av korttidsarbete se upp. Tillväxtverkets anser nämligen att ett extra högt löneuttag för att uppfylla kraven i inkomstskattelagen under en stödperiod, som inte följer av ett centralt kollektivavtal, talar emot att företaget använt sig av tillgängliga åtgärder för att minska kostnader för arbetskraft. Konsekvenserna av detta blir att företaget inte anses uppfylla förutsättningarna att få stöd överhuvudtaget.

Framåt i tiden är det viktigt att komma ihåg att stöd endast utgår för de dagar när den anställde skulle ha tjänstgjort. Sjukdom, föräldraledighet, vård av sjukt barn och semester räknas som frånvaro och ska räknas av vid beräkningen av slutligt stöd.

Avstämning ska ske senast fyra veckor (tiden för avstämning har förlängts) efter den tredje stödmånadens utgång. Om avstämningen inte kommer in i tid kan arbetsgivaren bli skyldig att återbetala hela det utbetalda stödet varför det är mycket viktigt att hantera avstämningarna i tid. Avstämning innebär att redovisa det faktiska utfallet av arbetad tid under korttidsarbetet. I samband med den första avstämningen erbjuds företagen en möjlighet att ansöka om förlängning.

Omfattas företaget av kollektivavtal gäller reglerna i detta. 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 löne-minskningen ska vara lika för alla deltagande anställda. Stöd kan fås under sex månader med möjlighet till förlängning i ytterligare tre månader. För den tillfälliga permitteringsformen 80 % gäller dock en begränsning till tre månaders stöd under maj t.o.m. juni.

Ansökan om stöd görs hos Tillväxtverket. 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.

Vid ansökningar om stöd för korttidsarbete för december 2020 till juni 2021 ska företaget redan vid ansökningstillfället lämna betydligt fler uppgifter än tidigare för att underlätta myndigheternas kontroller. Från den 1 januari 2021 gäller att redan till ansökan om preliminärt stöd ska bifogas antingen kollektivavtal eller anställningsavtal där nedsättningen av arbetstid framgår. Även andra handlingar som visar att förutsättningarna för stöd är uppfyllda. Om lönesumman för jämförelsemånaden överstiger 400 000 kr krävs även att en revisor intygar vissa uppgifter i ansökan. Företaget kan få ersättning för kostnaderna för denna granskning kan bolaget med upp till 10 000 kr.

Företag ska göra en avstämning av preliminärt stöd som innebär att det slutliga stödet ska beräknas, detta kan vara lägre eller högre än det preliminära beslutet beroende på faktiskt arbetad tid m.m. Avstämning ska ske

senast fyra veckor efter den tredje stödmånadens utgång. När avstämning ska ske framgår av nedanstående tabell:

| Första stödmånaden | Avstämningsperiod  |
|--------------------|--------------------|
| Augusti            | 1-28 november      |
| September          | 1-28 december      |
| Oktober            | 1-28 januari 2021  |
| November           | 1-28 februari 2021 |
| December           | 1-28 mars 2021     |

Det är viktigt att inte missa avstämningsperioden eftersom det kan innebära att företaget måste betala tillbaka erhållet stöd. Avstämningen innebär bl.a. att justering ska ske för faktiskt arbetad tid för varje anställd som omfattas av stödet. Det innebär att arbetsgivaren måste ange ordinarie arbetstid och faktisk arbetstid för varje anställd som omfattas av stödet. Om en anställd t.ex. har varit sjuk utgår inte stöd för korttidspermittering under sjukdomen. Tillväxtverket har ändrat uppfattning hur avräkning ska ske för semester och nytt är att avräkning ska ske för semester. Även ordinarie lön och månadslön under korttidsarbete ska anges. Normalt är det den planerade månadslönen under korttidsarbetet som ska anges. Detta har t.ex. betydelse vid beräkning av lön under sjukdom. Eftersom uppgifterna ska lämnas för varje anställd blir det betungande, särskilt för företag med många anställda. Det finns beräkningshjälp för företag med mer än 25 anställda på Tillväxtverkets hemsida.

Riksdagens finansutskott uttalade i anslutning till behandlingen av lagförslaget att korttidsanställning innebär en begränsning i möjligheten att göra vinstutdelning. "Utskottet vill understryka att en förutsättning för stöd är att arbetsgivaren har allvarliga ekonomiska svårigheter /.../ Utskottet anser under sådana förhållanden inte att det kan anses försvarligt att arbetsgivare som mottar stöd från det allmänna vid korttidsarbete samtidigt genomför aktieutdelningar och andra liknande ersättningar." Tillväxtverket har gjort en ny juridisk analys och i denna bedömt att alla former av vinstutdelningar och andra liknande utbetalningar till ägare som lämnas efter den 16 mars 2020 bör beaktas vid beslut om förutsättningar för stöd för korttidsarbete är uppfyllda. Prövningen sker i varje enskilt fall och om man kan visa att värdeöverföringen är kopplad till ett avtal som ingicks före den 16 mars anses överföringen vara förenlig med stöd, det kan i vissa enskilda fall även gälla värdeöverföringar efter detta datum. Det är både beslut och utbetalning av värdeöverföringar efter den 16 mars som medför att stöd för korttidsarbete inte kan utgå. Andra liknande utbetalningar innefattar bl.a. nedsättning av aktiekapital och reservfond för återbetalning till aktieägare och förvärv av egna aktier. Tillväxtverket granskar alla värdeöverföringar som skett under stödperioden, under två månader före stödperioden och sex månader efter stödperioden, överföringar gjorda före den 16 mars 2020 kontrolleras inte.

Enligt Tillväxtverket omfattas även koncernbidrag av denna utdelningsbegränsning eftersom stödet ska bedömas för varje bolag för sig och ett koncernbidrag då ses som en värdeöverföring mellan koncernbolagen. Koncernbidrag för räkenskapsåret 2019 påverkar dock inte möjligheten att erhålla stöd. För bolag med brutet räkenskapsår gäller samma sak för koncernbidrag som avser räkenskapsår fram till den 16 mars 2020. En sådan tolkning skulle innebära att det helt plötsligt får betydelse hur verksamheten är organiserad. Syftet med koncernbidrag är just att skattemässigt undanröja skillnader beroende på om verksamheten drivs i ett bolag eller uppdelat i olika juridiska enheter. Klart är att vissa koncernbidrag som inte är värdeöverföringar kan lämnas utan att rätten till stöd för korttidsarbete påverkas. Exempel på sådana koncernbidrag är kostnadsersättningar och koncernbidrag som kompenseras med aktieägartillskott eller koncernbidrag från ett annat företag, det är i så fall nettot exklusive bolagsskatt som ska kompenseras.

För korttidsanställningar under perioden 1 december 2020 till 30 juni 2021 föreslår regeringen en delvis annan typ av begränsning. Enligt förslaget har arbetsgivaren inte rätt till stöd för korttidsarbete om denne under stödperioden inklusive två månader före stödperioden och sex månader efter stödperioden beslutar om eller verkställer beslut om vinstutdelning och andra värdeöverföringar. Det är oklart exakt vilka värdeöverföringar som kommer att omfattas av förslaget. Så som förslaget till lagtext är utformat skulle det t.ex. gå att lämna koncernbidrag enligt de nya reglerna. Eftersom de nya reglerna gäller korttidsarbete från december 2020 kvarstår osäkerheten om vad som gäller för stöd för perioder dessförinnan.



Även om ställningstagandet är tydligt så väcks flera följdfrågor, vi återkommer därför till dessa frågor längre fram. Nytt är också att förhållande efter stödperioden kommer att beaktas, det ska således inte vara möjligt att genomföra en vinstutdelning under den del av räkenskapsåret som infaller efter att stödperioden upphört.

## Omställningsstöd

Riksdagen har nu beslutat och EU har godkänt regler om förlängt kontantstöd till företag som tappat en betydande del av sin omsättning. Stödet kan utgå för olika perioder maj (perioden är en månad) respektive juni-juli (perioden är här två månader). Regeringen föreslår ytterligare en förlängning av stödet för augusti-oktober (perioden föreslås här bli tre månader) och november-december (perioden föreslås bli två månader). Reglerna är inte helt identiska för de olika perioderna och det finns även vissa mindre skillnader mot den tidigare perioden mars – april. Det är endast möjligt för företag inom jordbruk, fiske och vattenverksamhet att få omställningsstöd för maj men inte för perioden juni -juli. Det är inte klart vilka villkor som kommer att gälla för perioden augusti till december 2020. Nystartade företag kan inte få del av stödet. Det finns dock vissa särregler som ska göra det möjligt att få stöd när en verksamhet ombildats från enskild firma till aktiebolag.

Stödet ska täcka en del av de fasta kostnaderna i företaget med en andel som ska motsvara 70 % av de stödberättigade fasta kostnaderna. Prövningen sker på företagsnivå, en eventuell koncerntillhörighet påverkar inte rätten till stöd men däremot kan stödets storlek påverkas av vissa koncerninterna transaktioner (se nedan under fasta kostnader). Stödet ska vara minst 5 000 kr och max 75 miljoner kr för maj och max 150 miljoner kr för perioden juni-juli.

Stödet beräknas för varje period för sig och förutsätter att omsättningsminskningen uppgår till minst den andel av omsättningen jämfört med jämförelseperioden som framgår nedan:

| Stödperiod:              | Jämförelsemånad          | Omsättningsminskning för att få stöd |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------------------|
| Maj 2020                 | Maj 2019                 | 40 %                                 |
| Juni – juli 2020         | Juni – juli 2019         | 50 %                                 |
| August – oktober 2020    | Augusti - oktober 2019   | 40 %                                 |
| November – december 2020 | November - december 2019 | 30 %                                 |

För perioden augusti – december 2020 finns det ännu så länge inget konkret förslag från regeringen, ovanstående är det förslag som presenterats av regeringen, Centerpartiet och Liberalerna.

Stödet omfattar fysiska och juridiska personer som bedriver näringsverksamhet i Sverige och är registrerade för F-skatt, och vars nettoomsättning under det närmast föregående räkenskapsåret överstiger en viss minimi-omsättning uppgick till minst 250 000 kronor. Det finns undantag från kravet på F-skatt för vissa stiftelser, ideella föreningar och registrerade trossamfund som är undantagna från skattskyldighet. Föreningar måste dock ha ett organisationsnummer den 31/12 2019. I koncerner ses varje företag i koncernen som en individuell stödmot-tagare.

Omställningsstödet kan ges till företag vars sammanlagda nettoomsättning för stödperioderna 2020 understeg den sammanlagda nettoomsättningen för jämförelsemånaderna 2019. Nettoomsättningen ska periodiseras med samma noggrannhet som i ett årsbokslut. Endast nettoomsättning för verksamhet i Sverige ska ingå i beräkningen, omsättning hänförlig till fasta driftsställen utomlands ska alltså inte ingå. För fastighetsägare gäller att stöd för hyresrabatter som avser april ska ingå i nettoomsättningen.

En förutsättning för att få stöd är att omsättningsminskningen så gott som uteslutande är orsakad av spridningen av sjukdomen covid-19. Det är företaget som ska visa att denna förutsättning är uppfylld. Hur höga beviskrav som ställs kan påverkas bl.a. av bransch och hur omsättningsutvecklingen har varit motsvarande perioder 2019 och 2020.

Omställningsstöd ges med 75 procent av det procentuella omsättningstappet, beräknat på företagets fasta kostnader för stödperioden 2020. För förlängningen föreslår stödet uppgå till 70 %. Med fasta kostnader avses kostnader för:

- hyra och leasing om avtalstiden är minst sex månader
- räntekostnader som överstiger ränteintäkter, vissa undantag finns för vissa finansiella instrument

- planmässig avskrivning på anläggningstillgångar och nödvändiga reparationer och underhåll av sådana tillgångar,
- fastighetsskatt och kommunal fastighetsavgift
- elektricitet, med undantag för el som används i tillverkningsprocessen, vatten, avlopp, internet och telefoni och uppvärmning
- städning, sophantering, larm och bevakning
- försäkringar som avser sak och förmögenhetsskador m.m.,
- vissa tvätteritjänster av textilier om avtalstiden är minst tre månader och kostnaden inte är beroende av mängden textilier.
- djurfoder,
- fasta franchiseavgifter, tillstånd och kontrollavgifter som avser en viss period.
- royalties och licensavgifter för immateriella rättigheter.

I fasta kostnader får inte ingå sådana kostnader som är sådana för företaget att undvika vid en plötslig nedgång i produktion eller försäljning. Inte heller kostnader som motsvaras av intäkt i ett annat koncernföretag eller verksamhet som bedrivs i utlandet får ingå. Avräkning ska ske för t.ex. ersättning från avbrottsförsäkringar och skadestånd m.m. Stödet är ett skattepliktigt näringsbidrag i verksamheten.

Stöd får inte lämnas om företaget vid tidpunkten för prövningen har restförda skatte- eller avgiftsskulder hos Kronofogden, näringsförbud, är på obestånd eller föremål för företagsrekonstruktion. Vidare krävs att företaget inte verkställer eller beslutar om vinstutdelning eller motsvarande under perioden mars 2020 till juni 2021. Enligt rättspraxis är det själva beslutet om utdelning som utgör ett hinder mot omställningsstöd, att utdelningen inte verkställts saknar betydelse (Kammarrätten i Stockholm, dom 2020-10-21 mål nr 5944-20). Det ska dock vara möjligt att lämna koncernbidrag. Däremot kan inte moderbolaget i koncernen lämna utdelning.

Om stödet uppgår till 100 000 kronor eller mer för varje stödperiod krävs ett intyg från en revisor. Revisorn ska granska följande:

- Minskningen av nettoomsättningen
- Orsakssambandet mellan omsättningsminskningen och Coronapandemin
- Förekomsten av värdeöverföringar som diskvalificerar från rätt till stöd
- Summan av de stödgrundade fasta kostnaderna
- Om företaget har fått ersättning som ska avräknas från omsättningsstödet
- Om företaget är ett förlustföretag ska även bruttoresultattappet granskas

Det är således fråga om en omfattande granskning som ska göras. I vissa fall krävs en mer omfattande granskning. Företag kan få bidrag till kostnaderna för revisorsgranskningen för varje stödperiod, dock högst 10 000 kr per stödperiod.

Beslut om omställningsstöd fattas av Skatteverket och stödet betalas ut genom kreditering av skattekontot. Ett företag blir återbetalningsskyldigt för det omställningsstöd som har betalats ut felaktigt eller med ett för högt belopp. Skatteverket ges omfattande möjligheter till utredning och kontroll, däribland revision, och särskilda straffbestämmelser införs. Ansökan om omställningsstöd skulle ha inkommit till Skatteverket senast den 30 november 2020 för perioderna maj-juli. Det går att komplettera med revisorsintyg efter sista ansökningsdag. Söker företaget för två perioder krävs två ansökningar.

### Omsättningsbaserat stöd för enskilda näringsidkare och handelsbolag m.fl.

Riksdagen har även fattat ett beslut om att införa ett nytt omsättningsbaserat stöd för enskilda näringsidkare. Det är endast enskilda näringsidkare som driver näringsverksamhet i Sverige och som har godkänd F-skatt som kan ansöka om stödet. Regeringen tillsammans med partierna i januariöverenskommelsen föreslår att detta stöd ska utvidgas till att gälla handelsbolag och kommanditbolag med minst en fysisk person som delägare. Handelsbolag som helt ägs av juridiska personer kommer alltså inte att omfattas av stödet.

En ytterligare förutsättning är att nettoomsättningen uppgick till minst 200 000 kr under räkenskapsåret 2019, nystartade enskilda näringsidkare omfattas därför inte av detta stöd. Det nya stödet träder ikraft den 9 november 2020. Regeringen föreslår även här en förlängning av stödet till att gälla augusti-oktober samt november – december.

Stödet är utformat på liknande sätt som omställningsstödet ovan men istället för att kopplas till fasta kostnader är stödet kopplat till det faktiska omsättningstappet men med ett tak för de olika perioderna. För att få stöd krävs att nettoomsättningen under stödperioden minskat jämfört med motsvarande period föregående år.

- För mars - april krävs en omsättningsminskning på minst 30 %,
- för maj gäller en omsättningsminskning på minst 40 % och
- för juni - juli krävs en omsättningsminskning på minst 50 %.
- för augusti-oktober föreslås att omsättningsminskning uppgår till minst 40 %
- för november - december föreslås att omsättningsminskning uppgår till minst 30 %

Det finns ännu inget konkret förslag när det gäller förlängningen från augusti till december och inte heller för utvidgningen till handelsbolag m.m.

Stödet kan uppgå till 75 % av det faktiska omsättningstappet fram till juli och med 70 % för augusti till oktober. Det maximala stödet för de tre stödperioderna är 120 000 kr samt 72 000 för augusti till oktober. Det är inte känt vad som kommer att föreslås för perioden november och december. Stödet måste uppgå till minst 2 000 kr per stödperiod (1 000 kr för maj). Stöd beräknas för varje period för sig och nettoomsättningen för stödperioden och jämförelseperioden ska beräknas med samma noggrannhet som i ett årsbokslut. Ytterligare förutsättningar för att få stöd är att omsättningsminskningen så gott som uteslutande beror på Coronapandemin. Näringsidkaren får inte ha varit berättigad till arbetslöshetsersättning under motsvarande period och får inte vara försatt i konkurs eller ha näringsförbud. Vidare ska näringsidkaren, på samma sätt som vid omställningsstöd, ha gjort som vad som kan krävas för att uttömma möjligheterna till annan form av ersättning, t.ex. avbrottsförsäkring eller skadestånd.

En näringsidkare kan också ha ansökt om omställningsstöd som täcker fasta kostnader för olika stödperioder mellan mars och juli, hyresstöd som utgick under april till juni eller statligt stöd för kulturarrangemang som ställts in eller skjutits upp. Omsättningsstödet ska minskas med de stöd som tagits emot enligt dessa stödordningar. Stödet ska även minskas med ersättning från försäkringar och skadestånd m.m. För näringsidkare som sökt jordbruksstöd kan det även här ske samordning av stöden vilket kan påverka det totala stödbeloppet.

Ansökan om stöd görs via en e-tjänst hos Boverket [www.boverket.se](http://www.boverket.se). Ansökan för perioderna mars – juli måste ske senast den 31 januari 2021. Till ansökan ska man skicka med bl.a. resultatrapport eller liknande för 2019 samt resultatrapporter eller utdrag ur huvudboken för de sökta stödperioderna 2020 och jämförelseperioderna 2019. Beslut om stöd fattas av Länsstyrelsen, det är sju olika länsstyrelser som har fått denna uppgift och ansvarig länsstyrelse styrs av näringsidkarens folkbokföring inte var verksamheten bedrivs. Det går att ansöka om bidrag genom ombud, då ska emellertid inte e-tjänsten användas utan man söker via en blankett som kan beställas från Länsstyrelsen.

### Tillfälligt sänkta egenavgifter

Under perioden 1 mars till 30 juni 2020 sänktes arbetsgivaravgifterna. Enskilda näringsidkare och delägare i handelsbolag får denna sänkning genom att endast ålderspensionsavgift betalas för överskott av näringsverksamhet under 2020 upp till 100 000 kr. För överskjutande delar betalas fulla egenavgifter. Sänkningen hanteras i inkomstdeklarationen som lämnas 2021.

### 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.

Vi har fått många exempel på att det varit svårt att få extra lån trots den utökade utlåningen till bankerna. Det har även regeringen konstaterat och har därför inrättat en särskild statlig företagsakut för små och medelstora

företag för att underlätta utlåningen. Det är fortfarande bankerna som ska låna ut pengarna men staten tar 70 % av risken för utlåningen genom att ställa ut garantier till bankerna. Lånen löper på tre år. Lånet löper med ränta och storleken på räntan påverkas av kreditriskbedömningen. Några räntebetalningar behöver inte ske under de första 12 månaderna så företaget får alltså uppskov med räntan under denna tid. Maxbeloppet för dessa lån är 75 miljoner kronor per företag. För att få del av de här lånen kan ytterligare villkor ställas upp, t.ex. att det inte får förekomma rörliga löner till personer i företagsledningen eller uttag av vinster utöver normala löner under lånets löptid.

Almi Företagspartner har fått ytterligare 3 miljarder för att öka utlåningen till små och medelstora företag. Svenska exportföretag får ökade möjligheter att lämna krediter och kreditgarantier i samband med exporter.

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.

## Stöd som inte längre går att söka

### Tillfälligt sänkta arbetsgivaravgifter

Under perioden 1 mars till 30 juni 2020 sänktes arbetsgivaravgifterna och de har nu upphört att gälla.

### Tillfällig hyresrabatt

Företag i särskilt utsatta branscher som är konsumentnära och drabbas särskilt hårt kunde få del av ett särskilt hyresstöd efter överenskommelse med hyresvärden. Exakt vilka branscher som omfattas framgår en förordning och det är företagets registrerade SNI-koder som styr om de kan omfattas av stödet. Den 2 juli beslutade regeringen om en utvidgning som innebär att fler branscher kan omfattas av stödet. Även om sista ansökningsdag för stödet har passerats kan denna förteckning ha betydelse för omställningsstöd och därför sammanfattas den här.

| Exempel på företag som ursprungligen omfattas:  | SNI-koder (tre- resp. femsiffriga)   |
|---|--|
| Handel med bilar, släpvagnar, reservdelar och tillbehör till fordon   | 451, 45320, 454  |
| Annan varuhushandel och detaljhandel med brett sortiment som inte är livsmedel (högst 35 % livsmedel m.m.)  | 47191, 47199   |
| Specialiserad butikshandel, även livsmedel och sällanköpsvaror  | 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478  |
| Hotell och restaurang, inkl. camping och catering m.m.  | 551, 552, 553, 559, 561, 562, 563  |
| Resebyråer och arrangemang av resor, kongresser m.m.  | 79110, 79120, 79900, 82300   |
| Tand-, fysioterapeutisk-, hår-, skönhets- och kroppsvård  | 86230, 86904, 86905, 96021, 96022, 96040   |
| Litterärt och konstnärligt skapande, filmvisning, teatrar, museer, djurparker, sporthallar, gym, idrottsföreningars verksamhet och annan fritids- och nöjesverksamhet | 59140, 90010, 90020, 90030, 90040, 91020, 91040, 93119, 93120, 93130, 93210, 93290 |
| Reparationer av datorer, hemelektronik, skor, möbler, ur och hushållsartiklar   | 95110, 95120, 95210, 95220, 95230, 95240, 95250, 95290                             |
| Övriga konsumenttjänster  | 96090  |
| Exempel på företag som tillkommit efter utvidgning:   | SNI-koder (tre- resp. femsiffriga)   |
| Bilverkstäder   | 452  |
| Uthyrning av hushållsartiklar   | 772  |
| Porträttfotografering   | 74201  |
| Biluthyrning  | 77110  |
| Utbildning inom sport, fritid, musik, dans och kultur samt trafikskolor   | 85510, 85522, 85530  |
| Konsumentvävt   | 96012  |

Stödet fungerade på följande sätt. Hyresgästen och hyresvärden gör en skriftlig överenskommelse om tillfällig nedsättning av den fasta hyran under perioden april till juni. Det är tillåtet att villkora överenskommelsen så att nedsättningen endast gäller om statligt stöd utgår. Avtalet om detta måste vara klart senast den 30 juni 2020, för de tillkommande branscherna är tidpunkten 31/7. Staten kommer i efterhand att betala ut max 25 % av den nedsatta hyran till hyresvärden. Tanken är alltså att hyresgästen ska betala 50 %, staten 25 % och hyresvärden avstå från 25 %. Hyresvärden söker i efterhand om ersättning för nedsättningen hos vissa länsstyrelser, Ansökan måste ske mellan den 1 juli och den 31 augusti 2020, ansökan sker i en särskild e-tjänst. Det är frivilligt för hyresvärdarna att gå med på en uppgörelse men det rekommenderas både av regeringen och av Fastighetsägarna m.fl.

Stödet som staten betalar ut anses av Skatteverket vara direkt kopplat till priset. Detta innebär att bidraget ska ingå i beskattningsunderlaget för moms när hyresgästen driver skattepliktig verksamhet. Momsen på bidraget bör därför faktureras hyresgästen, som ju har avdragsrätt för detta. Utifrån ovanstående exempel fakturerar hyresvärden hyresgästen 75 % av momsen och 50 % av hyran samt får ersättning med 25 % av hyran från staten.

## Omställningsstöd för mars och april

Omställningsstöd för mars och april 2020 kunde sökas om omsättningen minskat mer än 30 % jämfört med motsvarande period föregående år. Sista dag för ansökan var den 31 augusti 2020. Villkoren för stödet har beskrivits ovan under omställningsstöd.