

Finansdepartementet

**Datum**  
2023-03-23

**Diarienummer**  
Ä 2022-5940

## **Remissvar – En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk (SOU 2022:65), Fi2022/03407**

Tillväxtverket arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft. Det gör myndigheten genom att skapa bättre förutsättningar för företagande och attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Myndigheten har en särskild roll som ansvarig för samordnad regional utvecklings- och landsbygdspolitik. Vi är ansvarig myndighet för riksintressen för industriell produktion och för frågor inom turism och besöksnäring. Vårt arbete syftar till att stärka sambanden mellan näringslivsutveckling, samhällsplanering och hållbar regional utveckling.

Till följd av Coronapandemins effekter på ekonomin införde regeringen under 2020 ett kompletterande system med stöd vid korttidsarbete till arbetsgivare som drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som de rimligen inte hade kunnat förutse eller undvika. Tillväxtverket fick i uppdrag att hantera stödet.

Tillväxtverkets erfarenhet av att tillämpa lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete kommer från en situation med ett mycket högt antal ansökningar från ett brett spektrum av branscher och storlek på företag. Tillväxtverket kan konstatera att korttidsstödet har haft stor betydelse för svenska företags möjligheter att under en stor ekonomisk kris behålla sin främsta resurs – sina anställda. Detta har varit en förutsättning för företagens förmåga att kunna växla upp igen när konjunkturen vänder. Efterfrågan på stödet har varit stor. Under den period Tillväxtverket har handlagt stödet har cirka 600 000 personer varit permitterade med stöd. Totalt har Tillväxtverket betalat ut stöd om 42,6 miljarder kronor netto (t.o.m. mars 2023).

Remissvaret är skrivet utifrån dessa utgångspunkter.

### **1. Sammanfattning**

▀ Tillväxtverket tillstyrker huvudsakligen förslaget om *En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk, SOU 2022:65.*

▀ Tillväxtverket tillstyrker:

- att privata aktörer som är offentligt finansierade omfattas av stödet,

- att stödperioden förlängs till nio kalendermånader,
  - att en fast tidpunkt införs för jämförelsemånaden,
  - att de löpande avstämningarna under stödperioden tas bort,
  - att skälighetsbedömning möjliggörs vid återkrav,
  - att förfarandet för ersättning för kompetensinsatser förenklas,
  - att en anmälningsskyldighet införs för arbetsgivare,
  - att godkännande för stöd, preliminärt eller ytterligare stöd inte får lämnas till arbetsgivare
    - som har näringsförbud,
    - som har skatte- och avgiftsskulder eller skulder avseende återkrav av stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete, vilka har överlämnats till Kronofogdemyndigheten för indrivning, eller
    - som är skyldiga att upprätta en kontrollbalansräkning, genomgår företagsrekonstruktion eller är på obestånd,
  - att krav på yttrande från revisor och stöd för administrativa kostnader inte bedöms som nödvändigt,
  - att handläggande myndighet får möjlighet att besluta om revision och, om sådant behov uppstår, använda tredjemansförelägganden för att få in uppgifter som behövs för kontroll av stödet;
  - att straffbestämmelser införs i den nya lagen, och
  - förslaget om att ha endast ett system för korttidsarbete.
- ▀ Tillväxtverket välkomnar fortsatt samarbete, men framhåller att myndigheten inte bör åläggas att lämna uppgifter till Skatteverket som kan påverka arbetsgivarens rätt till korttidsstödet enligt förslaget i 9 § förordningen (2024:000).
- ▀ Tillväxtverket ser behov av att följande förtydligas:
- vilken betydelse arbetsgivarens ekonomiska svårigheter ska ha vid bedömning av om arbetsgivaren har ett betydande behov av arbetstidsminskning,
  - om arbetsgivarens vinstutdelningar och värdeöverföringar i vissa fall kan leda till att arbetsgivaren inte har rätt till korttidsstöd,
  - arbetstagarens frånvaroberäkning för delar av dagar,
  - förfarandet med avstämning särskilt vid avbrott i stödet, tidpunkt för avstämning och återbetalningsskyldighet vid beräkning av slutligt stöd, och
  - förfarandet kring ansökan om godkännande och avstämning när arbetsgivare med pågående stödperiod vill få del av stödet enligt föreskrifter vid synnerlig djup lågkonjunktur.
- ▀ Tillväxtverket föreslår en bestämmelse som kan hindra utbetalningar till företag i konkurs.

- ▀ Tillväxtverket avstår från att lämna synpunkter på delbetänkandet *Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse (SOU 2022:30)*.

## 2. Tillväxtverkets ställningstagande

Tillväxtverket tillstyrker huvudsakligen förslaget om *En ny lag om stöd vid korttidsarbete – ett mer förutsägbart, förenklat och stärkt regelverk, SOU 2022:65*. Enligt Tillväxtverket ska ett regelverk för ett krisstöd vara enkelt, tydligt och förutsebart. Nedan under rubriken 3. *Tillväxtverket tillstyrker framgår* närmare motivering.

Tillväxtverket beskriver närmare behoven av förtydliganden samt lyfter möjliga konsekvenser av vissa delar av förslaget under rubriken 4. *Synpunkter på betänkandets innehåll och förslag*.

Tillväxtverket är positivt till fortsatt nära samarbete med Skatteverket, men framhåller att Tillväxtverket inte bör åläggas skyldighet att underrätta Skatteverket enligt förslaget i 9 § förordningen (2024:000) om stöd vid korttidsarbete. Tillväxtverket kommer inte ha tillgång till de aktuella uppgifterna efter det att myndigheten har avslutat uppdraget om korttidsstödet. I vart fall bör Tillväxtverket undantas från anmälningsskyldigheten från det att sista ärendet om korttidsstödet har avslutats hos myndigheten.

Tillväxtverket avstår från att lämna synpunkter på delbetänkandet *Korttidsarbete under pandemin – en utvärdering av stödets betydelse (SOU 2022:30)*, eftersom Tillväxtverket har bidragit med underlag till Kommittén om stöd vid korttidsarbete under utredningen.

## 3. Tillväxtverket tillstyrker

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 6.3 om att även privata aktörer med offentlig finansiering kan få stöd. En samhällskris som exempelvis en pandemi kan drabba även offentligt finansierade företag och även dessa kan behöva ha en arbetstidsminskning.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 6.4 om att stödperioden förlängs till nio kalendermånader.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 6.7 om en fast tidpunkt för jämförelsemånaden. Det är en förenkling som kommer att öka förutsebarheten för arbetsgivare och tydliggöra vilka arbetstagare som kan omfattas av stödet.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 7.5 om att löpande avstämningar ersätts med en slutlig avstämning. Förslagen är lämpliga för ett krisstöd och kommer att förenkla stödprocessen, minska både arbetsgivarens skyldigheter och kostnader och dessutom effektivisera Skatteverkets handläggning och minska antalet överklagbara beslut.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 7.10 om en möjlighet till skälighetsbedömning vid återkrav. Möjlighet till en skälighetsbedömning är viktig för att mindre avvikelser inte ska leda till återkrav av allt preliminärt stöd. Detta är särskilt viktigt då vissa avvikelser kan framkomma långt i efterhand vid den avstämning som görs först efter nio månaders stödperiod.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 8 om förenkling av förfarandet avseende ersättning för kompetensinsatser. Det är viktigt att arbetsgivare får möjlighet att investera i arbetstagarnas kompetens för att kunna stärka eller anpassa företaget i kris. För att öka detta incitament är det viktigt att ansökningsförfarandet är enkelt. Tillväxtverket tillstyrker förslaget om att ersättning för kompetensinsatser endast ska

lämnas för tid som är stödberättigad i korttidsarbete och att om arbetsgivaren förlorar rätten till korttidsstödet förlorar denne även rätten till ersättningen för kompetensinsatserna. Tillväxtverket tillstyrker även förslaget om att ersättning för kompetensinsatser ska lämnas i efterhand för genomförda insatser och bedömer att detta minskar risken för missbruk och återbetalningar. Tillväxtverket vill dock framhålla vikten av att ersättning för kompetensinsatser kan sökas och betalas ut i nära anslutning till genomförandet enligt 6 kap. 4 § lagen (2024:000).

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 9.1 om arbetsgivarens anmälningsskyldighet. Att arbetsgivarna får ett ansvar för att anmäla felaktiga uppgifter och förändringar ökar incitamenten för att endast söka stöd vid behov och minska risken för överutnyttjande av allmänna medel.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 9.2.2–3 om när godkännande för stöd, preliminärt eller ytterligare stöd inte får lämnas enligt 2 kap. 3 § lagen (2024:00) om stöd vid korttidsarbete. Förslaget anger tydliga begränsningar och förstärker syftet med att stödet är till för livskraftiga arbetsgivare. Förslaget minskar behovet av tolkningar vid tillämpningen.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 9.2.6 om att krav på yttrande från revisor och stöd för administrativa kostnader inte införs i den nya lagen om stöd vid korttidsarbete. Ett revisorsintyg kan underlätta hanteringen av ansökningar från större företag. Eftersom handläggande myndighet ändå har ett ansvar för att pröva om arbetsgivaren uppfyller förutsättningar för stödet, oaktat förekomsten av intyg, får intyget en begränsad betydelse. Intyget innebär en administrativ börda och en kostnad för företagen.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 9.4.2–3 om att handläggande myndighet får möjlighet att besluta om revision och, om behov uppstår, använda tredjemansförelägganden för att få in uppgifter som behövs för kontroll. Förslaget möjliggör bättre möjligheter för Skatteverket att kontrollera arbetsgivarens rätt till stödet.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 9.6 om att det införs särskilda straffbestämmelser för brott i den nya lagen om stöd vid korttidsarbete. En tydlig straffrättslig reglering kan avskräcka arbetsgivare med ohederliga avsikter samt öka möjligheterna att agera när arbetsgivare medvetet missbrukat stödet.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget i kapitel 10 om att endast ha ett system för korttidsarbete. Det kommer att öka förutsebarheten för stödet och underlätta administrationen.

## **4. Synpunkter på betänkandets innehåll och förslag**

### **Allmänna synpunkter**

Nuvarande korttidsstöd bygger på ett komplext regelverk. I och med pandemin fick lagen, som dittills ännu inte hade tillämpats, skyndsamt anpassas för att fungera under andra omständigheter och i en annan omfattning än vad som ursprungligen avsetts. Utmaningarna med att tillämpa stödet har varit särskilt stora för företag med hög personalomsättning eller stor andel tillfälliga anställningar. Av förarbetena till lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete framgår att regelverket är utformat utifrån förhållandena i tillverkningsindustrin. Svensk industri och export av tjänster lyfts tydligt som målgruppen för stödet. Tillväxtverket menar att detta även fortsättningsvis bör vara stödets huvudsakliga målgrupp. Vid en framtida kris bör andra åtgärder än korttidsstödet användas för företag som har en låg tröskel för att växla upp och ned sin

verksamhet och som använder anställningsformer som är flexibla, exempelvis timanställningar och provisionsanställning. Korttidsstödet ska förutsätta en regelbunden lön, att arbetstagarna varit anställda i jämförelsemånaden samt en förmåga hos företaget att aktivt vidta åtgärder för att minska sina kostnader.

Regelverket, särskilt det som är avsett för ett krisstöd, ska vara tydligt och förutsägbart och därmed lätt att kommunicera till företagen. Det innebär att det ska finnas tydliga krav för att erhålla stöd, så att både företagen och myndigheten enkelt kan bedöma om företaget har rätt till stöd eller inte. Regelverket ska vara lätt att förklara för företagen så att de genomför permittering på rätt sätt och skickar in korrekta uppgifter i ansökningar och avstämningar.

### **Synpunkter på kapitel 3.6.6 Särskilda förutsättningar för preliminärt stöd när det inte finns kollektivavtal**

Tillväxtverket har kontrollerat många avtal som visat sig innehålla olika brister och ser därför fördelar med att införa obligatoriska avtalsmallar. Avtalsmallar har varit efterfrågade av företag som inte har haft kollektivavtal.

#### **Begreppet driftsenhet**

Syftet med kravet på att 70 procent av arbetstagare inom en driftsenhet är att en viss minimiandel måste delta i korttidsarbete. En driftsenhet är ett arbetsrättsligt begrepp i 22 § lagen (1982:80) om anställningsskydd som används vid fastställandet av turordningskretsar i samband med arbetsbrist. Vid arbetsbrist är ofta den fackliga inställningen och tolkningen att kretsarna och driftsenheterna bör vara så stora som möjligt. Inom korttidsstödet finns i stället ett incitament för arbetsgivarna att tolka begreppet driftsenhet till så små enheter som möjligt eftersom detta ökar möjligheterna till att avtala om korttidsarbete.

Tillväxtverket har fått många frågor om vad som avses med begreppet driftsenhet. Det finns ingen entydig definition utan tolkning får ske utifrån rättstillämpningen inom arbetsrätten. Det är inte rimligt att begära att arbetsgivare där många kan vara små eller medelstora företag själva ska kunna tolka innebörden av begreppet. Tolkningen är komplex och det kan behövas tillgång till en arbetsrättsjurist för att kunna avgöra det korrekt.

Tillväxtverket vill utifrån detta framföra att det kanske skulle gå att hitta en annan lösning för att uppfylla syftet alternativt att begreppet driftsenhet förtydligas.

### **Synpunkter på kapitel 6.2 Arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning ska vara utgångspunkt för stöd**

Tillväxtverket välkomnar att förutsättningarna för godkännande görs tydligare. Tillväxtverket anser dock att det ytterligare bör förtydligas vilken betydelse arbetsgivarens ekonomiska svårigheter ska ha vid bedömning om arbetsgivaren har ett betydande behov av arbetstidsminskning.

Kommittén föreslår att det centrala vid bedömningen för stöd ska vara arbetsgivarens behov av arbetstidsminskning, som ska vara betydande, tillfälligt och ha orsakats av ekonomiska svårigheter utom arbetsgivarens kontroll. Tillväxtverket anser dock att det i förslaget är otydligt om *allvarliga* ekonomiska svårigheter ska orsaka ett betydande behov av arbetstidsminskning och således är en *förutsättning* för att få stöd, eller om det räcker att ekonomiska svårigheter ska orsaka behovet av arbetstidsminskning och att stödet därmed kan *motverka* att arbetsgivaren får *allvarliga* ekonomiska svårigheter.

Tillväxtverket anser att bedömningen av om arbetsgivaren verkligen har betydande behov av arbetstidsminskning saknar objektiva mått och därmed blir svår att kontrollera och ifrågasätta. Detta innebär att kontrollen av om förutsättningen för godkännandet uppfylls till stor del blir beroende av arbetsgivarens uppgift och intygande. Eftersom behovsprövning av stödet görs av arbetsgivaren blir prövningen av godkännande bara en formalitet som förenklar förfarandet. Tillväxtverket menar att en viktig förutsättning för att den konstruktionen ska fungera är kostnadsfördelningen mellan arbetsgivare, arbetstagare och staten och att den behöver vara någorlunda lika mellan de tre parterna.

Om däremot förutsättningarna för kostnadsfördelningen ändras till att staten skulle stå för större delen av kostnaderna för korttidsarbetet, på det sätt som var aktuellt under pandemiåren 2020 och 2021, finns det risk för att arbetsgivarna förlorar incitament att endast nyttja stödet när det är nödvändigt. Om det blir aktuellt kan det uppstå ett behov av objektiva mått för att kunna kontrollera om arbetsgivarens verkligen har ett behov av arbetstidsminskning.

### **Synpunkter på kapitel 6.8 Begreppet ordinarie lön och 6.9 Begreppet ordinarie arbetstid**

Tillväxtverket vill framhålla att definitionen i nuvarande lagstiftning av ordinarie lön, ordinarie arbetstid och frånvaro, tillsammans med kraven på löne- och arbetstidsminskning är ett av de områden som orsakat de största svårigheterna i tillämpningen. Det har visat sig vara mycket svårt för företagen att förstå vad som ska rapporteras och därmed för Tillväxtverket att kontrollera uppgifterna. Effekten har varit att även företag som vill göra rätt har svårt att uppfylla kraven utifrån de uppgifter de har rapporterat, och Tillväxtverket har behövt göra tidskrävande utredningar. Oavsett målgrupp för stödet är det helt centralt att definitionen av ordinarie lön och arbetstid är så pass enkel och tydlig att den endast kan beräknas på ett sätt. Konstruktionen med att arbetsgivaren ska ange en hypotetisk lön/arbetstid, dvs. den lön/arbetstid som arbetstagaren *skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete* är svårtolkad. Den lön som är "regelmässigt utgående" kan till exempel vara en helt annan än den som arbetstagaren "skulle ha haft under stödmånaden". Detta har varit utmanande särskilt för arbetsgivare som har arbetstagare med oregelbundna löner och arbetstider.

### **Synpunkter på kapitel 7.1 Preliminärt stöd betalas efter stödmånadens utgång**

Tillväxtverket tillstyrker förslaget om att preliminärt stöd ska betalas efter stödmånadens utgång då det minskar risken för missbruk. Samtidigt vill myndigheten framhålla att ett efterskottsstöd innebär en nackdel för företag som får en snabb likviditetsförsämring i en krissituation. Det kan leda till att företagen drabbas av allvarliga ekonomiska svårigheter innan de har möjlighet att utnyttja stödet och att de därför kan tvingas säga upp personal. Ett förskottsstöd kan rädda företag i en kris genom en snabbare likviditetsförstärkning, vilket kan vara betydelsefullt i situationer då företagets ekonomi är svag.

### **Synpunkter på kapitel 7.2 Ansökan om stöd ska ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång**

Tillväxtverket vill framhålla att tidsfristen för ansökan om preliminärt stöd 4 kap. 1 § lagen (2024:000) kan bli väldigt kort för vissa företag.

Enligt förslaget ska ansökan om stöd ha kommit in till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång och innehålla uppgifter om förutsättningarna för preliminärt stöd är uppfyllda för varje arbetstagare som omfattas av ansökan. En av förutsättningarna är att preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare för vilka arbetsgivaren för stödmånaden har betalat avgiftspliktig ersättning och arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980). Företag med en omsättning över 40 miljoner kronor ska lämna arbetsgivardeklarationen till Skatteverket den 26:e dagen i månaden efter utbetalningsmånaden. För de arbetsgivare som tillämpar efterskottslön innebär detta att tidsfristen för ansökan om preliminärt stöd i praktiken blir några få dagar.

Tillväxtverket bedömer att det föreslagna förfarandet med månadsvisa efterskottsansökningar kommer att innebära många kontakttillfällen och därmed till fler beslut och ökade administrativa kostnader. Då det handlar om ett krisstöd och det skulle kunna komma en stor mängd ansökningar på kort tid, vore det önskvärt om antalet kontakttillfällen kan minimeras.

### **Synpunkter på kapitel 7.4 Beräkning av preliminärt stöd**

Tillväxtverket ser behov av att det beskrivs närmare vad som avses med de särskilda fall när arbetsgivaren ska redovisa arbetstagarens frånvaro under delar av dagar enligt 4 kap. 4 § lagen (2024:000), sidan 262.

För att arbetsgivaren ska få rätt förutsättningar för att kunna lämna de uppgifter som efterfrågas och som behövs för stödberäkningen bör det enligt Tillväxtverket tydliggöras i vilka fall arbetsgivaren kan eller ska beräkna arbetstagarens frånvaro under delar av dagar. Exemplet, som framgår av utredningen, om att det kan bli aktuellt i situationer då arbetstagaren återkommande är frånvarande under en del av dag bör närmare förklaras.

### **Synpunkter på kapitel 7.5 Löpande avstämningar ersätts med en slutlig avstämning**

Tillväxtverket tillstyrker förslaget om en möjlighet till avbrott i stödet 5 kap. 1 § lagen (2024:000). Däremot anser Tillväxtverket att förfarandet med avbrott bör förenklas eller i vart fall förtydligas. Det behövs även ett förtydligande angående kraven på vad en anmälan om avstämning ska innehålla i de fall där stödperioden ska fortsätta.

Tillväxtverket anser att en begäran om att stödperioden ska fortsätta kan jämföras med nuvarande krav om att ansöka om förlängt godkännande enligt 7 a § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete. En sådan ansökan skulle enligt nuvarande regler inlämnas till handläggande myndighet inom fyra månader från det att stödperioden inleddes och stödperioden av sex kalendermånader kunde förlängas med tre kalendermånader. Under sommaren 2020 skulle många företag lämna in sin ansökan om förlängt godkännande. En del arbetsgivare ansökte inte om förlängning, då de bedömde att det inte kunde bli samma situation som det hade varit under våren 2020. När det sedan under hösten kom en andra pandemivåg och nya restriktioner kunde dessa arbetsgivare inte få mer stöd eftersom de inte hade ansökt om förlängt godkännande i tid. Konsekvensen blev att ett antal arbetsgivare gick miste om fortsatt möjlighet till stöd. Tillväxtverket menar att det inte är proportionerligt.

Tillväxtverket vill också framhålla att det föreslagna förfarandet i 5 kap. 1–4 §§ lagen (2024:000) om skyldigheten att anmäla om avstämning och begära att stödperioden ska fortsätta både kan bli onödigt betungande för arbetsgivare och även administrativt resurskrävande för Skatteverket. Ett exempel är att om en arbetsgivare begär att få fortsätta med stödperioden men inte inkommer med stödansökan strax efter att

begäran inlämnats, uppkommer en ny skyldighet att anmäla om avstämning. Det beror på att arbetsgivaren inte har sökt stöd under tre på varandra följande kalendermånader. Konsekvensen av detta är att om arbetsgivaren ser att stödbehovet kan komma lite längre fram under stödperioden ska arbetsgivaren lämna anmälan om avstämning varje månad efter det att denne inte ansökt om stöd under en period om tre kalendermånader. I samband med avstämningen måste arbetsgivaren begära att få fortsätta stödperioden fram till dess att denne ansöker om mer stöd. Även om arbetsgivaren haft ett avbrott i stödet på tre månader och planerar att ansöka om stöd för den fjärde kalendermånaden har arbetsgivaren uppgifter för ansökan om stöd först den femte månaden. Det innebär att arbetsgivaren är skyldig att lämna in anmälan om avstämning med begäran om att få fortsätta med stödperioden både i kalendermånad tre och fyra för att sedan tidigast i kalendermånad fem kunna ansöka om stöd för kalendermånad fyra. Varje avstämning samt ansökan kräver resurser från arbetsgivaren såväl som från Skatteverket.

### **Synpunkter på kapitel 7.7 En avstämning ska innehålla underlag för att bestämma ett slutligt stöd**

Tillväxtverket tillstyrker kommitténs bedömning att det inte behöver föreskrivas att arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka allt preliminärt stöd om återbetalnings-skyldighet anges med ett för lågt belopp i en anmälan om avstämning. Däremot ifrågasätter Tillväxtverket förslaget i 5 kap. 4 § lagen (2024:000) om att arbetsgivaren åläggs ansvar för att räkna ut stödberättigat belopp och även räkna ut om denne ska betala tillbaka något eller har rätt till ytterligare stöd. Tillväxtverket kan av erfarenhet konstatera att det är komplicerat att beräkna korttidsstödet. Det blir ett orimligt krav att ålägga arbetsgivaren att beräkna och ställa samman hur mycket stöd som upparbetats.

Förslaget kan också upplevas som kontraproduktivt eftersom Skatteverket ändå behöver göra en bedömning baserat på de uppgifter som lämnats eller framkommer i ärendet. Tillväxtverket menar att det vore rimligare att arbetsgivare lämnar de uppgifter och underlag som behövs och som sedan Skatteverket kan använda som grund för att räkna ut det slutliga stödbeloppet.

Tillväxtverket har också noterat att i 5 kap. 4 § lagen (2024:000) finns en hänvisning till 6 § andra stycket, men det angivna stycket saknas i förslaget.

### **Synpunkter på kapitel 7.6 Skatteverket bestämmer slutligt stöd efter avstämning av det preliminära stödet**

Tillväxtverket är positivt till förslaget.

#### **Avstämningstidpunkt**

Tillväxtverket tillstyrker förslaget om avstämningstidpunkten, men ifrågasätter lämpligheten och tydligheten av tidsfristen inom vilken anmälan om avstämning ska ske. Det föreslås att en arbetsgivare ska ansöka om stöd för stödmånaden i efterskott. Ansökan om preliminärt stöd ska inkomma till Skatteverket inom två kalendermånader från stödmånadens utgång. Skyldigheten att göra avstämning uppkommer dock först när arbetsgivaren har fått det sökta preliminära stödet enligt 5 kap. 1 § lagen (2024:000). Det betyder att det inte finns någon skyldighet för företag att stämma av den sista stödmånaden förrän arbetsgivaren har fått det preliminära stödet för sista stödmånaden. Samtidigt föreslås det att en anmälan om avstämning ska lämnas in senast inom två kalendermånader från den tidpunkt då en stödperiod har löpt ut. Det leder till otydlighet om när en skyldighet att lämna en anmälan om avstämning uppkommer. Det vill säga om skyldigheten att lämna avstämning



uppkommer efter att företaget fått stödet eller om det är tidsfristen räknad från sista stödmånaden. Det bör även förtydligas om företaget måste ha fått stödet innan arbetsgivarens tremånaders inaktivitet ställer krav på avstämning. Detta kan förekomma exempelvis när handläggningstiderna förlängs på grund av ett ökat antal ansökningar vid en större kris.

Dessutom kan avstämningsperioden bli alldeles för kort för företag med en omsättning över 40 miljoner kronor som även har eftersläpande lön då de har möjlighet att söka stödet först vid slutet av andra månaden efter stödmånaden.

### **Slutligt stöd**

Av 5 kap. 5 § lagen (2024:000) framgår att slutligt stöd endast ska bestämmas om den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen beräknats på de månader eller delar av månader *under avtalsperioden* för vilka preliminärt stöd lämnats för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete. Den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen ska motsvara en och samma nivå av de fasta nivåerna för arbetstids- och löneminskning, och har stöd i avtal. I andra stycket av samma paragraf framgår att arbetsgivaren är skyldig att betala tillbaka *allt* preliminärt stöd som har betalats ut för en arbetstagare om förutsättningarna enligt första stycket inte är uppfyllda.

Tillväxtverket anser att förslaget om återbetalningsskyldigheten bör förtydligas till att avse det preliminära stöd som lämnats för arbetstagaren för den avstämda *avtalsperioden*. Eftersom det inte föreslås att en avtalsperiod ska vara lika lång som en stödperiod kan en arbetsgivare under en stödperiod ha flera avtalsperioder. Tillväxtverket anser att det är oproportionerligt att en arbetsgivare ska betala tillbaka allt preliminärt stöd som betalats ut för en arbetstagare bara för att den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen inte motsvarar en och samma nivå under en avtalsperiod.

Tillväxtverket tillstyrker förslaget om att Skatteverket får besluta om undantag från återbetalningsskyldigheten om det finns särskilda skäl. Utan undantaget finns det risk att en mindre avvikelse kan leda till att arbetsgivaren kan bli skyldig att återbetala hela det preliminära stödet för hela avtalsperioden.

Däremot ser Tillväxtverket behov av ett förtydligande om slutligt stöd ska fastställas per den deltagande arbetstagaren även vid de fall det finns särskilda skäl för att inte återkräva ett preliminärt stöd enligt 5 kap. 5 § andra st. lagen (2024:000).

### **Tillämpad genomsnittlig löneminskning**

Tillväxtverket vill framhålla att kravet i 5 kap. 12 § andra st. lagen (2024:000) på att den tillämpade genomsnittliga löneminskningen ska anses motsvara en nivå om den är lika stor som det föreskrivna procenttal som anges för respektive nivå, har visat sig vara svårt för arbetsgivare att leva upp till. Det har varit särskilt svårt för arbetsgivare som har haft arbetstagare med oregelbundna löner eller då arbetstagare behövt arbeta i stället för en annan arbetstagare exempelvis på grund av sjukdom. Tillväxtverket anser dock att den föreslagna möjligheten till proportionalitetsbedömning kan bidra till att minimera risken för återkrav för de arbetsgivare som har försökt göra rätt för sig.

### **Synpunkter på kapitel 9.1 En anmälningsskyldighet för arbetsgivare**

Tillväxtverket tillstyrker förslaget, men anser att det kan vara praktiskt värdefullt för arbetsgivaren om begreppet "omgående" kunde preciseras närmare till en tidpunkt.

Tillväxtverket är positivt till att arbetsgivarens anmälningsplikt bara gäller för uppgifter om det inträffat sådana förändringar som *kan påverka* förutsättningarna för godkännande för stöd och att den inte gäller för omständigheter som *skulle ha påverkat* förutsättningarna för godkännande för stöd eller stödets storlek om omständigheterna varit kända vid tidpunkten för prövningen av ansökan. Tillväxtverket bedömer dock att det kan bli utmanande för den enskilde arbetsgivaren att göra åtskillnad mellan de omständigheter som ska och inte ska anmälas. Eftersom det är straffbart när omständigheter som kan påverka förutsättningarna för godkännande för stöd inte anmäls, finns det risk för att omständigheter som är undantagna från plikten ändå anmäls. Det kan vara fördelaktigt om skillnaden mellan dessa omständigheter tydliggörs.

### **Synpunkter på kapitel 9.2.5 Inget uttryckligt hinder att lämna stöd till arbetsgivare som genomfört vinstutdelningar eller andra värdeöverföringar**

Förslaget innebär att vinstutdelningar och värdeöverföringar inte ska vara uttryckligen förbjudna, utan tillåtna om de är affärsmässigt motiverade. Förslaget innehåller nya skrivningar och lämnar ett bedömningsutrymme som kommer att skapa osäkerhet kring rättsläget. En felaktig bedömning skulle få stora konsekvenser då den är avgörande för rätten till stöd eller inte.

I nuvarande lagstiftning framgår det inte heller uttryckligen att vinstutdelningar och värdeöverföringar är förbjudna. Tillväxtverket kan konstatera att otydliga krav kan bli kostsamma både för arbetsgivarna och för det allmänna. Hundratals ärenden där vinstutdelning och värdeöverföringar har skett har prövats i domstol och har föranlett återkrav av hela korttidsstödet. Tillväxtverket menar att det behövs en tydligare reglering på området.

### **Synpunkter på kapitel 9.3.2 Preliminärt stöd får endast lämnas för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj**

Tillväxtverket anser att det kan vara svårt att kontrollera förslaget om att preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare som inte tillhör arbetsgivarens familj. Det ifrågasätts även om det är lämpligt att en grupp av arbetstagare ska undantas från stödet. De ändrade förutsättningarna för stödet och de nya straffbestämmelserna borde vara tillräckliga för att även komma åt oegentligheter på grund av familjeförhållanden.

### **Synpunkter på kapitel 10 Ett system som kan förstärkas vid en synnerligen djup lågkonjunktur**

Tillväxtverket vill framhålla behovet av att det tydligt anges i lagen om och när det krävs en ny ansökan om godkännande vid synnerlig djup lågkonjunktur.

Tillväxtverket uppfattar att det föreslås att arbetsgivaren som redan blivit godkända enligt 2 kap. 1 § lagen (2024:000) måste ansöka om ett nytt godkännande om arbetsgivaren önskar få del av de förmånligare nivåerna för arbetstids- och löneminskning som regeringen får meddela om enligt 2 § Förslag till förordning om stöd vid korttidsarbete för stödmånader under stödperioden [...]. De förmånligare nivåerna ger även incitament för arbetsgivaren att ansöka om nytt godkännande.

Liknande skrivning som föreslås i 4 § fanns i 6 § lagen (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall som Tillväxtverket hade att tillämpa. Tillväxtverket tolkade 6 § som att alla arbetsgivare skulle ansöka om ett nytt godkännande, men domstolarna

gjorde en annan bedömning. Domstolarna fann att arbetsgivare som var godkända och hade en pågående stödperiod inte omfattades av karensbestämmelsen. Därmed behövde arbetsgivarna enligt domstolen inte lämna in någon separat ansökan om godkännande för att kunna beviljas preliminärt stöd för stödmånaderna december 2020 till och med juni 2021.

Det bör även förtydligas om arbetsgivaren som redan blivit godkänd enligt 2 kap. 1 § lagen (2024:000) kan fortsätta med sin stödperiod enligt de ordinarie nivåerna som framgår av lagen.

Tillväxtverket anser även att det bör förtydligas hur och när arbetsgivaren ska stämma av stödet om arbetsgivaren har fått stöd både enligt de ordinarie nivåerna, enligt föreskrifterna vid en synnerligen djup lågkonjunktur och enligt föreskrifterna vid en eventuell förlängning av tidsperioderna. Det är oklart om det ställs krav på att arbetsgivaren ska avsluta och stämma av sin pågående stödperiod innan de är berättigade för att få ansöka om stöd avseende den period som kommer att anges i föreskrifterna vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Det bör även förtydligas om det är tillåtet att en arbetsgivare får ha parallella stödperioder.

För att öka förutsebarheten anser Tillväxtverket att den yttersta gränsen om 24 kalendermånader för en sammanlagd tid för stöd under en period om 36 kalendermånader (så som det beskrivs på sidan 403) bör regleras i lagen och inte endast beskrivas i förarbetena.

Tillväxtverket anser att det bör förtydligas om karens enligt 3 kap. 3 § lagen (2024:000) ska gälla även efter de stödperioder som meddelats enligt föreskrifter vid en synnerligen djup lågkonjunktur. Om karens ska gälla bör detta framgå av föreskrifterna.

## Övriga noteringar

Tillväxtverket har noterat att exempel 7.2 på sidan 256 bör rättas. Av raden *Faktiskt arbetad tid* under kolumnen *Måndag* anges att arbetstagaren arbetat åtta timmar samtidigt som det anges att arbetstagaren varit sjuk hela veckan. Därmed bör de åtta timmarna justeras till noll timmar.

Den första meningen i författningskommentaren för 5 kap. 8 § lagen (2024:000), på sidan 500, bör ses över då den felaktigt beskriver att bestämmelsen handlar om återbetalningsskyldighet.

Bestämmelserna om tillämpad genomsnittlig arbetstids- respektive löneminskning i 5 kap. 9 § och 11 § lagen (2024:000) är svåra att läsa och bör förtydligas. Förslagsvis kan skrivningen om frånvaro brytas ut och vad som gäller kan anges i en separat mening enligt följande: *”Den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod är den minskning av lönen som en arbetstagare har haft under avtalsperioden. Om arbetstagaren har varit frånvarande är den tillämpade genomsnittliga löneminskningen under en avtalsperiod den minskning av lönen som arbetstagaren skulle ha haft om denne inte varit frånvarande.”*

## 5. Förslag till ny bestämmelse för att hindra utbetalningar till arbetsgivare i konkurs

Tillväxtverket anser att det finns behov av en ny bestämmelse för att kunna hindra utbetalningar i ett sent skede om det uppstått nya omständigheter sedan beslutet fattades. Tillväxtverket föreslår därför att det regleras att utbetalning av korttidsstöd inte ska ske till företag i konkurs.

Det föreslås att godkännande, preliminärt stöd och ytterligare stöd inte får lämnas till en arbetsgivare som är på obestånd (2 kap. 3 § lagen (2024:000)). Det föreslås också om att en arbetsgivare måste anmäla om den hamnar på obestånd efter det att godkännande beviljats (7 kap. 1 § lagen (2024:000)). Det saknas dock en bestämmelse om vad som gäller vid utbetalningstillfället. Om en arbetsgivare ansöker om preliminärt stöd eller ytterligare stöd och får ett beslut som överklagas kan det passera lång tid mellan beslutet och eventuell utbetalning. Under perioden kan förutsättningarna ha förändrats och det kan ha tillkommit nya omständigheter, exempelvis en konkurs. I förslaget finns ingen möjlighet att stoppa en utbetalning i ett sådant sent skede. Syftet att stödet är till för livskraftiga arbetsgivare går förlorat om stöd ska utbetalas till företag i konkurs. Det kan också vara lämpligt att överväga om någon av de andra grunderna i 2 kap. 3 § lagen (2024:000) borde hindra en utbetalning.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektören Elisabeth Backteman. Juristen Kadre Pari har varit föredragande. I ärendets handläggning har också stabschefen Lars Wikstöm, biträdande stabschefen Monika Kvälv, avdelningschefen Tim Brooks, tf. avdelningschefen Johanna Pauldin, rättschefen Tove Kockum, biträdande rättschefen Mona Malmström, enhetschefen Ann-Charlotte Forsberg, gruppchefen Helena Hansson och juristen Helena Möllerman deltagit.

Elisabeth Backteman

Kadre Pari