

Finansdepartementet
Skatte- och tullavdelningen

Vår referens/dnr:2020–210

2020-12-11

Er referens/dnr: Fi2020/04742

Remissyttrande över promemorian Stöd vid korttidsarbete i vissa fall

Svenskt Näringsliv har beretts tillfälle att yttra sig över innehållet i promemorian Stöd vid korttidsarbete i vissa fall (Fi2020/04742) och lämnar härmed följande synpunkter.

Svenskt Näringsliv tillstyrker att stödet vid korttidsarbete förlängs. Läget för många företag i det svenska näringslivet är återigen mycket svårt, till följd av den andra vågen av smittspridning och de starka restriktioner som därför har införts. För att motverka uppsägningar, konkurser och arbetslöshet som riskerar att följa på restriktionerna från myndigheterna behöver stödet för korttidsarbete förlängas. Följande synpunkter lämnas på specifika delar av den remitterade promemorian.

Svenskt Näringsliv fick den 11 december 2020 besked från Tillväxtverket att de har informerat Näringsutskottet om att det kommer ta myndigheten 5-8 veckor från ikraftträdandet den 15 februari 2021 att sätta upp ett system för att hantera korttidsstödet under 2021. Det innebär att företag inte kan börja söka stödet förrän tidigast i slutet av mars 2021. Detta är oacceptabelt. Inom ramen för det fortsatta arbetet med korttidsstödet måste detta hanteras skyndsamt så att denna tidsutdräkt minimeras.

4 Stöd vid korttidsarbete i vissa fall

4.1 Fortsatt möjlighet till stöd vid korttidsarbete

Svenskt Näringsliv tillstyrker promemorians förslag att tillfälligt ta bort karenserperioden, förlänga stödperioden och ta bort kravet på att de ekonomiska svårigheterna skulle kunnat förutses eller undvikas. Den pågående pandemin ställer många företag i Sverige inför extrema prövningar, varför denna utvidgning välkomnas.

Avseende den lagtekniska utformningen vill Svenskt Näringsliv anföra följande. Mellan arbetsmarknadens parter har de senaste månaderna slutits en mängd kollektivavtal, såväl centrala som lokala, avseende korttidsarbete. Det är inte ovanligt att sådana kollektivavtal hänvisar till lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete (nedan "lag om korttidsarbete") för att fylla ut eller förtydliga någon bestämmelse i kollektivavtalet.

Den föreslagna konstruktionen, att lägga de tidsbegränsade reglerna i en separat lag, är mot denna bakgrund synnerligen betänkligt. Förslaget riskerar att medföra tolkningsproblem då de kollektivavtal som hänvisar till lag om korttidsarbete inte kommer att fånga upp de ändringar som framgår av en annan lag.

Svenskt Näringsliv kan heller inte se någon principiell fördel med att lägga in dessa särskilda regler i en särskild lag utan anser att de bör läggas in lag om korttidsarbete som tillfälliga bestämmelser.

4.2 Statens andel av kostnaden för korttidsarbete

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget.

Svenskt Näringsliv uppfattar bestämmelsen om ett stöd för ökade administrativa kostnader som ett schablonbelopp, för vilket någon särskild redovisning från sökande företag inte krävs. Många företag kan emellertid av olika skäl ha betydligt större administrativa kostnader för ansökan än föreslagna 10 000 kr. Det är därför Svenskt Näringslivs förslag att det ska finnas möjlighet att erhålla ett högre stöd men då mot redovisning av havda administrativa kostnader.

4.3 Jämförelsemånad

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget att tillfälligt ändra definitionen av jämförelsemånad i syfte att förhindra att jämförelsemånaden blir stödmånad, för de som redan erhållit stöd.

Oaktat att Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget måste en negativ konsekvens lyftas fram. Regeln innebär att kollektivavtalade lönehöjningar efter den ursprungliga jämförelsemånaden inte kommer att kunna beaktas. Detta skapar problem i form av ökade kostnader för företagen.

När det emellertid gäller de som söker stöd för första gången föreslår promemorian att september 2020 ska vara jämförelsemånad, oavsett när ansökan sker. Detta kommer medföra att arbetsgivaren inte kommer att kunna söka stöd för sådana personer som anställts och löneökningar som skett mer än tre månader före det att arbetsgivaren godkänts för stöd.

Ett praktiskt exempel från ett av våra medlemsföretag kan illustrera problematiken: I slutet av mars permitterades alla arbetstagare som kunde permitteras med stöd av reglerna om korttidsarbete. Senare vann företaget en upphandling varvid alla permitterade återtog i arbete och nyanställningar gjordes. När sedan den andra vågen av pandemin slog till kunde företaget konstatera att de måste återigen permittera, även de nyanställda. Detta kommer emellertid inte vara möjligt varför företaget nu måste överväga andra mer drastiska alternativ. Detta är, enligt Svenskt Näringsliv, en olycklig konsekvens av förslaget som bör korrigeras.

4.4 Krav hänförliga till arbetstagare

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget.

4.5 Stöd under uppsägningstid

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget.

4.6 Ansökan om godkännande

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget.

Av promemorian framgår att

”Revisorn bör yttra sig över huruvida de villkor som anges i 5 a § andra stycket lagen om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda. Revisorn ska granska uppgifterna i ansökan samt räkenskapsmaterial, sammanställningar och annat underlag som ligger till grund för uppgifterna i ansökan och rapportera om sina iakttagelser.”

Det är med andra ord en omfattande undersökning som ska företas innan intyget kan undertecknas av revisorn. Även om Svenskt Näringsliv sympatiserar med ambitionen att stävja fusk och missbruk med stödet finns en uppenbar risk att förslaget medför stora besvär för företagen med risk för försening och ökade kostnader. Därtill kommer svårigheterna att få en revisor som kan genomföra denna kontroll och med tanke på mängden företag som kommer behöva revisorsintyg inom en kort tid kan tillgången på revisor vara en trång sektor.

Svenskt Näringsliv anser att den kontroll som sker genom att det krävs kollektivavtal innan det är möjligt att erhålla stöd och att den kontroll som eftersträvas i promemorian likväl kan genomföras i efterhand, talar för att kravet på revisorsintyg inte bör införas i detta läge.

Svenskt Näringsliv anser att, om förslaget i promemorian genomförs, kravet på ett revisorsintyg bör göras gällande vid ett högre belopp. Om skyldigheten inträder redan vid 400 000 kr per månad innebär detta att även små företag kommer att omfattas. Som exempel kan nämnas att genomsnittslönen inom byggbranschen ligger på 38 000 kronor per arbetstagare varför företag med endast ett tio-tal anställda kommer att omfattas av skyldigheten att inge ett revisorsintyg. På sid 43 i promemorian anges att kravet ”...kommer dock vara aktuellt för *större* företag med fler än 10 anställda...”. Enligt Svenskt Näringsliv är inte ett företag med tio anställda att betrakta som ett ”större” företag. Den gängse definitionen av SME-företag är företag med 0–249 anställda. Endast de med fler än 250 anställda är att betrakta som ”större” företag. Så om förslaget om skyldighet att inge revisorsintyg bara ska omfatta ”större” företag måste lönesumman höjas.

4.7 Ansökan om preliminärt stöd

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslagen i 4.7 men anser att dessa förändringar bör ske i lag om korttidsarbete, då behovet av längre tidsfrister gör sig gällande även då inte så extrema förhållanden som under en pandemi gör sig gällande.

4.8 Anmälan om avstämning

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslagen i 4:8 men anser att dessa förändringar bör ske i lag om korttidsarbete, då behovet av längre tidsfrister gör sig gällande även då inte så extrema förhållanden som under en pandemi gör sig gällande.

5. Vilka arbetsgivare som omfattas av stödåtgärden

Svenskt Näringsliv har inget att erinra mot förslaget.

6. Vinstutdelningar och andra överföringar

Utdelningar

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget.

Innan pandemin slog till med full kraft var det ingen som ifrågasatte eller förde på tal frågan om att det skulle finnas något utdelningsförbud eller någon form av förbud mot värdeöverföringar samtidigt som man uppbar stöd för korttidsarbete. Det förslag som nu läggs fram och som förhindrar företag att ta del av stöd vid korttidsarbete om man gjort en utdelning eller annan värdeöverföring två månader före, under och sex månader efter stödperioden är principiellt felaktigt och bör inte genomföras. Svenskt Näringsliv avstryker förslaget i denna del. Hur företag disponerar sina förluster eller vinster måste vara upp till företagen själva. Stöd för korttidsarbete har som i de flesta av våra konkurrentländer till syfte att tillfälligt säkerställa att företag under en viss period av t.ex. ekonomisk nedgång, konjunktursvängning ska kunna säkerställa företagets kompetens och så att man står redo när läget blir bättre och inte minst att slippa varsla eller säga upp personer. Med den begränsning som nu föreslås så riskerar vi att få motsatt effekt, nämligen att man begränsar företagens möjligheter att själva fatta beslut hur man bäst driver verksamheten vilket leder till uppsägningar liksom minskad konkurrenskraft.

Att företag ska gå med vinst utgör grunden för företagsamhet och är motorn i att driva företag framåt. Det samma gäller förväntan om att man ska få en rimlig avkastning på gjorda investeringar. Precis som uttryckts av många av våra medlemsföretag i Svenskt Näringsliv så gör de inte vinst eller investerar för att man uppbar stöd för korttidsarbete utan för att företaget i grunden är ett sunt och välfungerande företag. Det samma gäller i företag som går med förlust men som ändå vill göra dispositioner inom företaget för det är det som gagnar verksamheten bäst. Särskilt för flera mindre 3:12-företag är utdelning i kombination med lön det enda sätt på vilket man kan driva sitt företag samtidigt som ska betala sina amorteringar liksom ställa mat på bordet hemma. I andra företag kan det handla om att man gör utdelningar från ett dotterbolag för att täcka avskrivningar av goodwill i ett moderbolag, dvs en bokföringsteknisk utdelning där inga likvida medel skickas vidare till moderbolaget och där effekten om man inte genomför åtgärden blir att man måste upprätta en kontrollbalansräkning samt säga upp medarbetare. För större bolag kan det t.ex. handla om att ett moderbolag med överskott som också har tagit emot korttidsstöd lämnar koncernbidrag till sitt dotterbolag som går med underskott och samtidigt erhåller en utdelning av dottern motsvarande skillnaden av koncernbidraget och skatten. I nämnda fall har det inte skett någon värdeöverföring ut från koncernen, men eftersom dotterföretaget beslutat om en formell utdelning så förlorar det sin rätt till stödet.

Oaktat Svenskt Näringslivs principiella inställning så noterar vi ändå att förslagen som gäller vinstutdelningar och andra värdeöverföringar innebär en form av ett förtydligande jämfört med vad som har gällt hittills. Den situation som uppstod med oklarheterna i det första tillfälliga och förstärkta stödet för korttidsarbete har varit djupt olycklig för alla inblandade. Vid sidan av otydligheten gällande rättsläget så har retroaktiviteten för förbudet mot utdelningar varit skadligt för det svenska näringslivet. Svenskt Näringsliv anser att en tydligt angiven tidsgräns för utdelningar och andra värdeöverföringar innan, under och efter man mottagit stöd ger en form av förutsebarhet för de sökande företagen. Det är fortsatt fel att företag

hindras från att göra bokföringsmässiga dispositioner som skulle kunna stärka företagen liksom gagna framtida investeringar, men nu är åtminstone tidshorisonten tydliggjord. Tyvärr så omfattar förbudet fortsatt alla företag och alla värdeöverföringar oavsett storlek. Alla företag och alla värdeöverföringar dras över en kam. Förbudet är fyrkantigt och motverkar oproportionerligt det syftet som lagstiftaren synes vilja uppnå. Svenskt Näringsliv anser att om lagstiftaren ändå vill håll fast vid strikta tidsperioder vore en mer rimlig och proportionerlig modell att begränsa möjligheten till värdeöverföringar till själva stödperioden liksom att lagen och den föreslagna 5 c § även skulle innehålla någon möjlighet för stödmottagande företag att visa att den utdelning eller värdeöverföring mm. som skett innebär en "netto noll" effekt i företaget, dvs. att inga medel har lämnat företaget. Det senare förslaget skulle även fungera om lagstiftaren väljer att hålla kvar de föreslagna tidsperioderna om två månader före, under och sex månader efter mottagande av stödet.

Koncernbidrag

Svenskt Näringsliv välkomnar att det genom lagreglering klargörs att företag kan lämna koncernbidrag och samtidigt erhålla stöd. Nu gällande regler har allvarliga brister som förhindrar och försvårar koncernbidrag som sker i syfte att inom en koncern utjämna de skattemässiga resultaten. Till följd av skilda besked från Tillväxtverket har det även uppstått allvarliga oklarheter vad gäller under vilka förutsättningar företagen, under nu gällande regler, kan lämna koncernbidrag utan att det i sig ska leda till att rätten till stöd förloras. Mot angiven bakgrund anser Svenskt Näringsliv att det inom ramen för detta lagstiftningsarbete säkerställs/förtydligas att koncernbidrag på likartat sätt som föreslås i denna promemoria inte ska utestänga företag från möjlighet till korttidsstöd.

8. Besluts verkställbarhet

Enligt Svensk Näringsliv är det av vikt att ansökan behandlas och utbetalning av stöd sker skyndsamt. Att besluten, inklusive beslut om återkrav blir omedelbart gällande kan accepteras förutsatt att rättssäkerheten för den enskilde beaktas. De föreslagna reglerna om anstånd och avbetalningsplan är viktiga komponenter för rättssäkerheten. I den remitterade promemorian anges att om en arbetsgivare är återbetalningsskyldig eller skyldig att betala ränta får annat stöd som betalas ut enligt lagen om stöd vid korttidsarbete kvittas mot skulden. Det bör förtydligas att detta inte gäller för det fall att arbetsgivaren exempelvis har överklagat beslutet om återkrav och i samband med detta erhållit anstånd med betalning av beloppet. I annat fall riskerar en arbetsgivare en omedelbar kvittning mot ett återkrav vars riktighet finns skäl att ifrågasätta. Även i det fall omedelbar kvittning sker och anstånd söks och erhålls vid en senare tidpunkt bör anståndet få genomslag på sådant sätt att stöd som tidigare kvittats mot återkravet betalas ut. Det bör även förtydligas att omedelbar kvittning inte ska ske när en arbetsgivare erhållit en avbetalningsplan gällande återkravet.

Svenskt Näringsliv

Johan Fall

Johan Lidelfelt