

Coronapandemin – uppdatering 2020-04-14

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

Regeringen har tagit fram 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 samlad vad som gäller enligt de olika stödpaketerna och informationen i de tidigare nyhetsbrevens är uppdaterad och samlad på ett ställe. Alla åtgärder nedan är beslutade om inte annat särskilt framgår. En rad frågor är ännu inte lösta, vi fortsätter att uppdatera informationen på vår hemsida efterhand.

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.

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.

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 alla länder.

Övertid m.m.

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

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

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

Sjukdom och sjukpenning

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

För arbetsgivare gäller följande. Karensavdrag ska göras på vanligt sätt oberoende av när sjukdomen inträffat. För sjukskrivningar till och med mars 2020 ska arbetsgivaren svara för sjuklön mellan dag 2 och 14 enligt vanliga regler. För sjukskrivningar mellan den 1 april och den 31 maj betalas sjuklönen av staten. Arbetsgivaren betalar ut sjuklön som vanligt. Arbetsgivaren ersätts därefter genom inbetalning på företagets skattekonto. Ersättning fås för den sjuklön, som enligt vanliga regler redovisas i arbetsgivardeklarationen, någon särskild ansökan behövs inte.

Karensavdraget slopas tillfälligt från den 11 mars till den 31 maj. Den anställde får begära ersättning från Försäkringskassan, vilket kan ske i efterhand. Ersättningen bestäms enligt en schablon och är 700 kr före skatt. En enskild näringsidkare får också en schabloniserad sjukpenning under karensperioden, den uppgår till 804 kr.

Något sjukintyg från läkare behövs inte under de 14 första dagarnas sjukskrivning, denna regel gäller från den 13 mars.

Korttidsarbete och korttidspermittering

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

Korttidsarbete finns sedan tidigare men enligt 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. Under en begränsad tid om tre månader kommer det enligt ett nytt förslag att vara möjligt att korttidspermittera upp till 80 %.

Stödets storlek under Corona under 2020 framgår av nedanstående tabell:

Arbetstidsminskning jämfört med ordinarie arbetstid	Minskad lön anställd	Minskad kostnad arbetsgivare	Preliminärt stöd
20 %	4 %	19 %	98,6 % av ordinarie lön* 20 %
40 %	6 %	36 %	98,6 % av ordinarie lön* 40 %
60 %	7,5 %	53 %	98,6 % av ordinarie lön* 60 %
80 % under maj, juni och juli	12 %	84 %	98,6 % av ordinarie lön* 80 %

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.

Utgångspunkten för stödet är den ordinarie lön som den anställde hade under jämförelsemånaden som är tre månader innan stödmånaden. 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.

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. Söker man stöd för mars är det alltså december månads lön som är jämförelsemånad och söker man stöd för april är det januari månad som är jämförelsemånad. Här är det alltså viktigt att tänka igenom vilken stödmånad man söker för.

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 obetald semester räknas som frånvaro och ska räknas av vid beräkningen av slutligt stöd. Betald och intjänad semester likställs med närvaro och ska ingå i beräkningen av stöd.

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. Ansökan om stöd öppnade den 7 april men stöd kan fås retroaktivt från den 16 mars. Vid ansökan kan företaget få ett preliminärt stöd som sedan i efterhand avräknas mot ett slutligt stöd om t.ex. arbetstidsminskningen skulle avvika från den preliminära beräkningen.

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." Skrivningen tar sikte på försiktighetsregeln i aktiebolagslagen enligt vilken det inte är tillåtet att lämna högre utdelning än vad som är försvarligt med hänsyn till bl.a. risker ställer på storleken av eget kapital i bolaget. Det är dock viktigt att framhålla att det inte finns något generellt förbud mot utdelningar.

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 skattebetal-

ningar under januari till september 2020. Anstånd kan ges i högst 12 månader. Ett företag som får anstånd ska betala kostnadsränta, fn 1,25 % och anståndavgift på 0,3 % på beviljat anståndsbelopp under anståndstiden. Detta motsvarar en avdragsgill ränta på mellan 6 och 7 %. Det kommer ett förslag som innebär en halvering av denna ränta. 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 jämkä preliminärskatten. På så sätt går det att minska utbetalningarna även för dessa skatter.

Det finns även en möjlighet för enskilda näringsidkare och delägare i handelsbolag att tillfälligt öka avsättningen till periodiseringsfond till 100 %, dock högst 1 miljon kr. Detta möjliggör 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 deklarerat inte kommer in i rätt tid.

Tillfälligt sänkta arbetsgivaravgifter och egenavgifter för småföretag

Under perioden 1 mars till 30 juni 2020 sänks arbetsgivaravgifterna. Under denna period betalas endast ålderspensionsavgift (10,21 %). Nedsättningen gäller för den del av lönen som inte överstiger 25 000 kr per månad. Detta medför en skattelättnad med upp till 5 300 kr per anställd och månad. Nedsättningen gäller alla företag. Arbetsgivaravgifterna minskar för upp till 30 anställda. Det spelar ingen roll hur mycket den anställda arbetar eller anställningsform. Det är arbetsgivaren som bestämmer vilka 30 som ska inräknas i stödet när företaget har fler än 30 anställda.

Nedsättningen gäller även enskilda näringsidkare. Minskningen sker genom att endast ålderspensionsavgift betalas för överskott av näringsverksamhet under 2020 upp till 100 000 kr. För överskjutande delar betalas fulla egenavgifter.

Tillfällig hyresrabatt

Regeringen föreslår att företag i särskilt utsatta branscher, till dessa räknas hotell, restaurang, sällanköpshandel och vissa andra branscher som är konsumentnära och drabbas särskilt hårt. I de stödberättigade branscherna kommer förmodligen att ingå bl.a. tandläkare, hårvård och arrangemang och liknande. Exakt vilka branscher som omfattas kommer att framgå en förordning och det är företagets registrerade SNI-koder som styr om de omfattas av stödet.

Stödet fungerar på följande sätt. Hyresgästen och hyresvärden gör en överenskommelse om tillfällig nedsättning av den fasta hyran under perioden april till juni. Avtalet om detta måste vara klart senast den 30 juni 2020. Det är frivilligt för hyresvärdarna att gå med på en uppgörelse men det rekommenderas både av regeringen och av Fastighetsägarna m.fl. Staten kommer i efterhand att betala ut max 25 % av den nedsatta hyran. Tanken är alltså att hyresgästen ska betala 50 %, staten 25 % och hyresvärden avstå från 25 %. Hyresvärden söker i efterhand om ersättning för nedsättningen hos Länsstyrelserna, idag är det oklart hur detta kommer att gå till. Det är inte klart när de nya reglerna kommer att träda ikraft.

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 export.

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.

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.

När bokslutsdagen ligger efter Coronapandemins utbrott, t.ex. den 30/4 2020, 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.