



Srf  
konsulterna

# KORTTIDS- ARBETE

Version 3.2

Branschkod för praktisk lönehantering

## **Korttidsarbete**

### **- Branschkod för praktisk lönehantering**

Version 3.2

Uppdaterad till och med 25 augusti 2021

Eventuella nya versioner och kompletteringar kommer att publiceras på Srf konsulternas webbplats

[www.srfkonsult.se](http://www.srfkonsult.se)

Vi reserverar oss för eventuella feltryck

Srf konsulterna

Drottninggatan 89

113 60 Stockholm

Tel: 010-483 80 00

E-post: [info@srfkonsult.se](mailto:info@srfkonsult.se)

Webbplats: [www.srfkonsult.se](http://www.srfkonsult.se)

© Srf konsulterna, Srf Lönsam



## Innehåll

Korttidsarbete .....	5
Sammanfattning .....	5
Bakgrund .....	6
Regelverk .....	6
Ansökan .....	7
Förutsättningar .....	7
Företag som omfattas .....	8
Urval, personer .....	8
Avtalsperiod .....	9
Urval, tidsperiod .....	9
Retroaktiva avtal .....	10
Förutsättningar .....	11
Grund för beräkning av stöd .....	11
Lön över lönetaket på 44 000 kronor .....	11
Deltidsanställd .....	11
Bruttolöneavdrag .....	12
Rörlig lön .....	12
Hantering av frånvaro .....	14
Sjukperiod dag 1-14 .....	14
Semester .....	16
Annan frånvaro .....	17
Systemstöd .....	17
Beräkning i löneberedning .....	18
Andra lönearter .....	18
Beräkning till stödunderlag .....	19
Beräkning av arbetad tid .....	20
Beräkning av arbetad tid i löneberedningen .....	20
Beräkning av arbetad tid i underlag för preliminärt stöd .....	21
Beräkning av preliminärt stöd .....	22
Beräkning av underlag för ansökan, preliminärt stöd .....	22
Rapportering .....	23
Rapportering som inte påverkas .....	23
Påverkan rapportering .....	24
Bokföring .....	24

Fora.....	25
SCB.....	26
<i>Labour Cost Survey</i> .....	28
Arbetsgivarintyg .....	29
Avstämning.....	30
Uppgifter till avstämningen.....	30
Avslag av ansökan.....	<b>Fel! Bokmärket är inte definierat.</b>
Begrepp .....	31
Jämförelsemånad .....	31
Korttidsarbete .....	31
Ordinarie arbetstid .....	31
Ordinarie lön.....	31
Reducerad lön.....	31
Stödperiod .....	31
Stödmånad .....	31
Srf Lönsam .....	32
Versionshantering .....	33

# Korttidsarbete

## Sammanfattning

Lagen om korttidsarbete fick en tillfällig förstärkning under perioden 16 mars och 31 december 2020. Den 15 februari 2021 trädde en ny tillfällig lag i kraft, lag om stöd vid korttidsarbete i vissa fall, vilket i praktiken innebär att förlängningen blir ett nytt stöd. Detta stöd kommer att vara tillgängligt från den 1 december 2020 till den 30 juni 2021, och medger som mest ytterligare sju månader med ersättning. Förutsättningarna för att ansöka om stödet är att företaget uppfyller de villkor som finns föreskrivna i lagen och av Tillväxtverket. Stödet är tillgängligt för alla arbetsgivare inom den privata sektorn förutsatt att det antingen finns stöd för korttidsarbete i kollektivavtalen, eller om kollektivavtal saknas ska det finnas ett skriftligt avtal med minst 70 procent av arbetstagarna om att detta ska införas. Det finns fortsatt tre fasta nivåer för arbetstidsminskning: 20, 40 eller 60 procent under perioden 1 december 2020 till 30 juni 2021 samt en möjlighet till 80 procents arbetstidsminskning för perioden 1 januari till 31 mars 2021. Förlängning av stödet har gjorts först till den 30 april 2021, sedan till 30 juni därefter även för perioden 1 juli till 30 september.

För att implementera korttidsarbete i löneprocessen krävs en särskild hantering och en konsekvensanalys av effekter i rapportering. Om verksamheten har kollektivavtal kan andra villkor, såsom belopp och regler, för hantering av korttidsarbete gälla. Sist i dokumentet finns en begreppsbeskrivning.

Srf Lönsam och Srf konsulternas experter har i samråd med Srf Lönegrupp, SCB och Medlingsinstitutet tagit fram en gemensam principiell hantering av korttidsarbete för löneprocessen i form av en branschkod. Hanteringen är framtagen utifrån de förutsättningar som är kända vid dokumentets upprättande. Det har även förts dialog med Försäkringskassan, Tillväxtverket och Sveriges a-kassor. Justeringar kan komma att behöva göras, därav är dokumentet versionshanterat.

## Bakgrund

Korttidsarbete är en statlig reglering av arbetstid för att möta tillfällig arbetsbrist hos ett företag, som ett alternativ till uppsägning. Arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden, eller så införs en partiell arbetsbefrielse, och lönen är lägre än den ordinarie lönen. Företagen kan söka stöd från staten för delar av lönekostnaderna. Tillväxtverket är den myndighet som hanterar stöden.

Förutsättningarna för stödet regleras framför allt i Lag (2013:948) om stöd vid korttidsarbete, i Lag om stöd vid korttidsarbete i vissa fall (2021:54), Lag om ändring i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete samt i Förordning om ändring i förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete. Utöver det har Tillväxtverket kommit med förtydliganden under perioden det har varit möjligt att ansöka om stöd.

Under 2020 fick företagen möjlighet att ansöka om stöd för korttidsarbete från den 16 mars till den 31 december. Sedan har det successivt genomförts förlängningar till och med den 30 september 2021. Enligt ordinarie lagstiftningen finns en karenstid. Företaget får som mest stöd för 24 kalendermånader under en period om 36 kalendermånader. Det medför att företag som har sökt stöd måste invänta karenstiden innan nytt stöd kan sökas. I den tillfälliga lagen, Lag (2021:54) om stöd vid korttidsarbete i vissa fall, är karenstiden borttagen. Det medför att alla företag som uppfyller villkoren för korttidsarbete kan söka stöd hos Tillväxtverket, oavsett tidigare stöd.

För att kunna ansöka om stöd finns det villkor. Företagen ska ha svårigheter som anses vara orsakade av förhållanden utom arbetsgivarens kontroll och specifikt drabba företagets verksamhet. De företag som ansöker får inte ha andra ekonomiska svårigheter, såsom att genomgå företagsrekonstruktion eller vara på obestånd. Att ansöka om korttidsarbete kan dock inte vara det första man gör, utan andra tillgängliga åtgärder ska ha använts. Det kan till exempel vara uppsägning av de anställda som inte är verksamhetskritiska eller som har korttidsanställningar. Stödet är tillgängligt för alla arbetsgivare inom den privata sektorn förutsatt att det antingen finns stöd för korttidsarbete i kollektivavtalen, eller om kollektivavtal saknas ska det finnas ett skriftligt avtal med minst 70 procent av arbetstagarna om att detta ska införas. Alla arbetsgivare, med undantag för vissa offentliga aktörer, kan få stöd vid korttidsarbete om kraven för stödet är uppfyllda. Under tiden för korttidsarbete kan arbetsgivaren säga upp på samma villkor som vid ordinarie arbete.

## Regelverk

En arbetsgivare kan under perioden 1 december 2020 till 30 juni 2021 få stöd i sju månader. Sedan kan företag även begära förlängning till och med den 30 september. Det finns tre fasta nivåer för arbetstidsminskning: 20, 40, 60 samt en tillfällig nivå på 80 procent.

Nivåer för dec 2020 – september 2021			
Nivå	Arbetstidsminskning	Löneminskning	Period
1	20	4%	1/12-30/6
2	40	6%	1/12-30/6
3	60	7,5%	1/12-30/6
4	80	12%	1/12-30/6
Nivåer under 2020			
1	20	4%	16/3-31/12
2	40	6%	16/3-31/12
3	60	7,5%	16/3-31/12
4	80	12%	1/5- 31/7

## Ansökan

Tillväxtverket hanterar ansökningarna för korttidsarbete. Med den nya förordningen (Förordning om ändring i förordningen (2020:208) om stöd vid korttidsarbete) ställs nya krav på underlag vid ansökan.

Företagare ska enligt förordningen lämna underlag som styrker allvarliga ekonomiska svårigheter orsakade av omständigheter utanför den egna kontrollen, så som till exempel pandemin.

Vid ansökan ska kopior på avtal eller kollektivavtal för de medarbetare som ingår i korttidsarbetet lämnas.

Om summan av de ersättningar som arbetsgivaren redovisar i arbetsgivardeklarationen för samtliga arbetstagare (lönesumman) för jämförelsemånaden uppgår till minst 400 000 kronor, ska det tillsammans med ansökan om godkännande lämnas ett skriftligt undertecknat yttrande från en auktoriserad eller godkänd revisor eller ett registrerat revisionsbolag.

Ansökan och avstämning om stöd för månaderna juli, augusti och september i efterskott görs under november 2021. Då kan även den som inte ansökt om stöd 2021 söka stöd för perioden juli-september. Tillväxtverket betalar ut stödet i efterskott så snart ansökan är handlagd.

## Förutsättningar

Korttidsarbete förutsätter ett kollektivavtal eller avtal med 70 procent av de anställda. För en arbetsgivare som inte är bunden av ett kollektivavtal krävs att det finns ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och berörda arbetstagare samt att minst 70 procent av arbetstagarna på en driftsenhet deltar i korttidsarbetet under stödmånaden. Har 70 procent av berörda arbetstagare på driftsenheten skrivit individuellt avtal med arbetsgivaren gäller det avtalet för den som accepterat korttidsarbete.

Ett krav för att kunna införa korttidsarbete på en arbetsplats utifrån kollektivavtal är att det först finns ett centralt avtal som möjliggör detta. Det ska sedan finnas lokala överenskommelser om korttidsarbetets omfattning vilket medför att det kommer att finnas varianter efter förhandling.

Arbetstidsminskningen kan vara olika för olika grupper inom företaget om det finns regler om detta i kollektivavtal. För företag utan kollektivavtal där det finns avtal med 70 procent av berörda arbetstagare på driftsenheten ska alla dessa omfattas av samma arbetstidsminskning och löneminskning. Det krävs ett godkännande i avtal med respektive medarbetare.

För att få stöd för korttidsarbete krävs även att andra villkor uppfylls gällande företagets finansiella status. Dessa hanteras inte i detta dokument. Det har tillkommit krav på underlag till ansökan om stöd under 2021 jämfört med 2020. Kopior på avtal eller kollektivavtal för de medarbetare som ingår i korttidsarbetet ska bifogas samt ett revisorsintyg för de företag som har en lönesumma som överstiger 400 000 kronor per kalendermånad. Lönesumman som Tillväxtverket jämför med i bedömningen är den uppgift som är lämnad i arbetsgivardeklarationen (AGI).

*Under 2020 fick företaget ansöka om stöd för sex månader med en möjlig förlängning på tre månader. Det finns enligt ordinarie lag därefter en karenstid på 24 månader från tidpunkten från Tillväxtverkets godkännande av stöd. Denna karenstid är upphävd enligt tillfällig lag och regelverk som gäller till och med den 30 september 2021.*

## Företag som omfattas

- Alla arbetsgivare, med undantag för vissa offentliga aktörer.
- Arbetsgivare som var registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket under jämförelsemånaden och som även är registrerad när ansökan om preliminärt stöd prövas.

## Urval, personer

- Alla anställda avlönade 3 månader före (jämförelsemånaden) Tillväxtverkets godkännande.
- Löner som har legat till grund för arbetsgivaravgifter under stödmånaden.
- Ägare är inkluderade vid vissa bolagsformer (inkluderande aktiebolag, föreningar och stiftelser är berättigade medan egenföretagare i enskild firma exkluderas).
- Arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj.
- Anställda med anställningssubventioner från Arbetsförmedlingen.
- Anställda som är uppsagda får ingå
- Provanställda och visstidsanställda kan omfattas av regelverket men för att uppbära stödet krävs att andra tillgängliga åtgärder är gjorda såsom förändringar i skiftläggningen eller uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms verksamhetskritiskt, till exempel konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal. Det behöver inte nödvändigtvis innebära att till exempel konsulter måste sägas upp. De kan anses vara verksamhetskritiska och därför behöva vara kvar i företaget. Här får en bedömning göras från fall till fall.

## *Korttidsarbete vid nyanställning*

Stödet omfattar endast de arbetstagare som var anställda under jämförelsemånaden och som arbetsgivaren varit skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden. Om en nyanställd får lön i månaden efter jämförelsemånaden, men saknar lön månaden före samt i jämförelsemånaden, kan de inkluderas i stödet om företaget kan styrka anställningen. Om lön saknas i jämförelsemånaden får arbetsgivare möjligheten att komplettera sitt ärende med uppgifter för arbetstagare med exempelvis frånvaro för jämförelsemånaden, eller för nyanställd med lön i efterskott.

*Under 2020 var det andra förutsättningar och stödet omfattande då aldrig inte nyanställda.*

## *Korttidsarbete under uppsägning*

Enligt de ordinarie reglerna för korttidsarbete kan stöd inte utgå under uppsägningstid. Under den tillfälliga anpassningen 2021 finns undantagsregler som medger stöd även under uppsägningstiden om personal man infört korttidsarbete för sägs upp. På samma sätt är det även möjligt att under 2021 införa korttidsarbete för redan uppsagd personal.

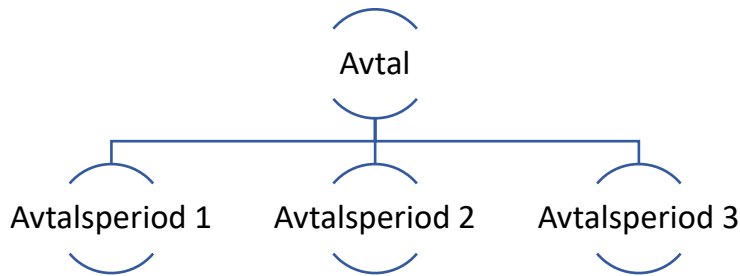
*Undantagsreglerna gällde även under 2020.*

Villkor vid uppsägning i kombination med korttidsarbete är att en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Det är enligt lagen om anställningsskydd, LAS § 12 som en arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

## Avtalsperiod

Korttidspermittering kan göras i olika nivåer. En förutsättning för korttidsarbete är att det finns ett giltigt avtal och att varje nivå av arbetstidsminskning regleras i en avtalsperiod. Arbetstiden kan fortfarande förläggas fritt under hela avtalsperioden, men perioden kan alltså inte längre omfatta flera olika nivåer av korttidsarbete för en och samma anställd.

*Detta skiljer sig mot vad som var gällande under 2020 då det var möjligt att ha olika nivåer av arbetstidsminskning under samma avtalsperiod.*



En avtalsperiod kan inte omfatta månader med olika nivåer av arbetstidsminskning eller olika stödnivåer från staten. Det är inte möjligt att flytta arbetade timmar mellan olika avtalsperioder. Det finns inga hinder mot att planera arbetstiden och löneminskningen över två månader om de är inom samma avtalsperiod.

## Urval, tidsperiod

Den ordinarie lön som skulle ha betalats ut under den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för, är den som ska rapporteras till Tillväxtverket.

- Det går att ändra korttidsarbetets omfattning. Detta ska regleras i ett nytt lokalt kollektivavtal (eller ett avtal med de deltagande 70 procent av medarbetarna, i de fall kollektivavtal saknas). Man kan på samma sätt återgå till ordinarie arbetstid. Detta kommer att påverka ersättningsgraden.
- Avtalen kan gälla retroaktivt.
- Korttidsarbetsstöd kan även utges under endast en del av stödmånaden.

## Retroaktiva avtal

Avtalen kan ingås för att gälla retroaktivt. Tillväxtverket tillåter företag att skriva retroaktiva avtal. För perioden 1 juli till och med den 30 september kan retroaktiva avtal komplettera ansökan till och med 17 september 2021.

### *Hantering av arbetstid mellan avtalsperioder*

Att hantera avtal retroaktivt är en sak men det går inte att göra arbetstidsminskning retroaktivt. För det som är lönepåverkande styr kontantprincipen. Det innebär exempelvis att lönen rapporteras i AGI varje inkomstmånad. Om ett företag vill tillgodogöra sig korttidspermittering för en period som har passerat kan den i stället räknas samman med kommande perioder. Det finns inga hinder mot att planera arbetstiden och löneminskningen över två månader om de är inom samma avtalsperiod.

### *Exempel:*

*Företaget inser i mars att de skulle ha korttidspermitterat och tänker sig att ansöka om stöd retroaktivt. Företaget kan se över sin arbetstid och beräkna en genomsnittlig arbetsminskning för perioden mars-april. Förutsättningarna för korttidsarbete måste vara uppfyllda och villkoren reglerade i avtal. Avtalsperioden blir mars-april.*

*Företaget arbetar 40 tim/arbetsvecka, 8 tim/dag och inför korttidsarbete med 40% arbetstidsminskning. Det innebär att varje vecka ska motsvara 24 timmar arbetad tid. Om de anställda har arbetat 8 tim/dag under hela mars motsvarar det 23 arbetsdagar, totalt 184 arbetstimmar. I april kommer det att finnas motsvarande 19 arbetsdagar, totalt 152 arbetstimmar. Den totala arbetade tiden under mars och april är enligt ordinarie arbetstid  $152+184=336$  arbetstimmar. Efter arbetstidsminskning skulle de totala antalet arbetstimmar bli  $336 * 0,6=201,6$  arbetstimmar. Det är dessa 201,6 arbetstimmar som blir en "arbetstidskvot" som ska förläggas under mars-april. Om de anställda arbetade hela mars så har 184 arbetstimmar av arbetstidskvoten använts. Det innebär att det är  $201,6-184=17,6$  arbetstimmar kvar att schemaläggas under april för att inte överskrida nivån för 40% arbetstidsminskning.*

## Behov

Korttidsarbete ställer krav på regelverk för

- Beräkning av lön
  - I löneberedning
  - Till underlag för ansökan om stöd
- Beräkning av arbetad tid
  - I löneberedning
  - I schemaläggning
  - Till underlag för ansökan om stöd
- Rapportering

## Förutsättningar

Grund för beräkning av stöd

Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Inte heller ingår lön över lönetaket 44 000 kronor inklusive arbetsgivaravgifter.

Lön över lönetaket på 44 000 kronor

*I löneberedning*

Belopp utöver 44 000 kronor regleras inte i lagstiftningen och får därför avtalas mellan arbetsmarknadens parter. Om kollektivavtal inte finns är rekommendationen att räkna hela lönen med arbetstidsminskning.

*Till underlag för ansökan om stöd*

Minskningen i lön är lika stor oavsett lönetak. Det vill säga är lönen 70 000 kronor och arbetstidsminskningen 60 procent minskas hela lönen om 70 000 kronor med 7,5 procent och detta trots att arbetsgivaren inte får stöd över 44 000 kronor. Arbetsgivaren betalar resterande del över taket för stödet.

*Deltidsanställd*

Nivåerna i lagen gäller och förkortning sker av individens ordinarie arbetstid. För medarbetare som redan är anställd på deltid reduceras arbetstiden i proportion till dennes ordinarie arbetstid, det vill säga arbetstid på deltid.

Arbetstidsminskningen sker i förhållande till ordinarie arbetstid, det vill säga den tid som arbetstagare skulle ha arbetat om denne inte deltagit i korttidsarbete.

*Exempel:*

*Ett företag har avtalat om 60% arbetstidsminskning. En anställd arbetar enligt ordinarie schema 80% utifrån en avtalad lön på motsvarande 30 000 kr på 100% för 40tim/vecka.*

*Ordinarie lön= 30 000\*0,8= 24 000 kr*

*Lön efter avtal med korttidsarbete = 24 000\*0,925=22 200*

*Ordinarie arbetstid= 32*

*Arbetstid efter avtal med korttidsarbete=32\*0,4=12,8*

## Bruttolöneavdrag

### *I löneberedning*

Om den anställda har löneväxling blir löneminskningen för korttidsarbete utifrån den lön den anställda har efter bruttolöneavdrag.

### *Till underlag för ansökan om stöd*

Om den anställda har löneväxling blir löneminskningen för korttidsarbete utifrån den lön den anställda har efter bruttolöneavdrag.

## Nettolöneavdrag

### *I löneberedning*

Nettolöneavdrag görs som vanligt om det inte avtalats om annat.

### *Till underlag för ansökan om stöd*

En nettolönehandling påverkar inte bruttolönen och därmed inte stödet.

## Rörlig lön

Vid beräkning av rörlig lön behövs en genomsnittlig rörlig lön antingen kopplat till månadslön alternativt timersättning. Rörlig lön som utbetalas kontinuerligt, exempelvis 10 av årets 12 månader, bör anses som ersättning som ska ingå likväl som schemalagd tid skulle ha genererat exempelvis OB-tillägg om korttidsarbete inte hade blivit aktuellt.

Den genomsnittliga rörliga lönen utgår ifrån

1. Överenskommen genomsnittlig lön enligt anställningsavtal, eller det som i övrigt har avtalats i korttidsarbetsavtalet.
2. Vid oregelbundna ersättningsnivåer används historiska uppgifter för beräkningen av den genomsnittliga rörliga lönen. Jämförelseperioden är en bedömning i det enskilda fallet. Tanken är att den ska vara representativ och på ett rättvist sätt spegla den anställdes ersättningsnivå, så att den mån av möjlighet ska motsvara det som verkligen skulle ha tjänats in den aktuella månaden om det inte hade varit för avtalet om korttidsarbete. Beroende på verksamhet är jämförelseperiod om minst tre månader rimlig. I tydligt säsongsbetonade verksamheter kan motsvarande löneutfall för föregående år vara vägledande.

## Retroaktiv lön efter jämförelsemånad

Om löneökningar genomförs efter företagets jämförelsemånad ska dessa utbetalningar av lönehöjningar påverka genomsnittlig löneminskning. Den genomsnittliga löneminskningen baseras på den aktuella lönen, det vill säga lönen efter lönehöjningen. Arbetsgivaren får dock endast använda ordinarie lön (det vill säga exklusive lönehöjningar efter jämförelsemånaden) för att beräkna stödbeloppet.

### *Exempel:*

#### *Januari*

*Lön 20 000 kr, arbetstidsminskning 40%, löneminskning 6%*

*Stöd utbetalas för 20 000*

*I löneberedningen*

*Månadslön 20 000 kr*

*Löneminskning  $20\,000 \cdot 0,06 = 1200$*

*Den anställde får en motsvarande löneminskning på 6% för en arbetstidsförkortning på 40%*

#### *Februari*

*Lönerevision 2 000 kr*

*Stöd utbetalas för 20 000*

*I löneberedningen*

*Månadslön 22 000 kr*

*Löneminskning  $22\,000 \cdot 0,06 = 1320$  den anställde får en motsvarande löneminskning på 6% för en arbetstidsförkortning på 40%*

## Hantering av frånvaro

All frånvaro hanteras utifrån ordinarie arbetstidsförläggning. Alla avdrag görs på den för korttidsarbete reducerade lönen. Det innebär att i löneberedningen så ska alla frånvaroavdrag beräknas på den reducerade lönen. Undantag är dock hantering av semester. Semesterlön och semestertillägg ska beräknas på den ordinarie lönen.

Arbetsgivaren förfogar över hur arbetstiden vid korttidsarbete förläggs. Under permitteringen är den anställde skyldig att infinna sig på arbetsplatsen om arbetsgivaren beordrar det. Det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet.

För den tid som den anställde inte utför arbetsuppgifter, de övriga timmarna enligt det ordinarie schemat, så är den anställde inte skyldig att stå till arbetsgivarens förfogande.

### Sysselsättningsgrad vid korttidsarbete

Anställningsvillkoren omförhandlas tillfälligt. Den anställdes ordinarie schema finns kvar och man registrerar tiden då den anställde minskat sin arbetstid med frånvaroorsak. Sysselsättningsgraden ska inte justeras.

### Sjukfrånvaro

SGI-skydd gäller under tid vid deltagande i korttidsarbete som berättigar arbetsgivaren till preliminärt stöd enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete (SFB 26 kap. 18a §).

En person som är sjukskriven när korttidsarbetet påbörjas ska bedömas i förhållande till den omfattning av arbete som gällde innan korttidsarbetet. Det innebär att rätten till sjukpenning och SGI normalt inte påverkas av att personen nu omfattas av avtal om korttidsarbete.

Sjukavdrag och sjuklön ska beräknas på den reducerade lönen. Första sjukdagen är alltid en arbetsdag (då man inte är frånvarande på grund av korttidsarbete). Sjukavdrag ska göras i sammanhängande perioder, det vill säga även på dagar då man är "ledig" på grund av korttidsarbete ska ingå. Detta för att följa sjuklönelagen och undvika att nya sjukperioder med karensavdrag skapas om man har oregelbunden tjänstgöring vid Korttidsarbete.

### Sjukperiod dag 1-14

Karensavdrag och sjukfrånvaroavdrag vid korttidsarbete hanteras som vanligt gällande antalet dagar, det vill säga som om den enskilde inte var omfattad av korttidsarbete. Löneavdraget beräknas på den reducerade lönen.

### Exempel sjukfrånvaro:

*Ordinarie tid 40 tim/vecka, 8 tim/dag - Korttidsarbete nedsättning 60 % = 16 tim/vecka, arbetat tis och tor.*

- *Sjukdag 1 = tisdag är personen sjuk 1 dag, endast karensavdrag*
- *Ifall personen fortfarande är sjuk på torsdag rapporteras sjukfrånvaro*

*Sjukdag 1 = Tisdag, 8 tim/dag*

*Sjukdag 2 = Onsdag, 8 tim/dag*

*Sjukdag 3 = Torsdag, 8 tim/dag osv*

## Karensavdrag

Karensavdrag ska göras som om den anställda arbetade på sin vanliga sysselsättningsgrad men med den för korttidsarbetet reducerade lönen. Karensavdraget är inte kopplat till arbetsdagar utan är ett belopp.

### Exempel, karensavdrag

Karensavdraget görs utifrån 20% på den genomsnittliga veckoersättningen av sjuklön baserad på den reducerade lönen.

Exempel: Korttidsarbete med nedsättning 40% (jobbar 60%), lönenedsättningen med 6%

$$25\ 000 * 0,94 = 23\ 500\ \text{kr}$$

Fast lön: Månadslön 25 000

Arbetstid: Regelbunden 40 tim/vecka

Karensavdrag görs med 20% av den genomsnittliga veckoersättningen av sjuklön, baserat på den reducerade lönen.

Korttidsarbete, avdrag 6% =  $(25000 * 0,06) = -1500$

Sjuklön  $0,8 * \text{Månadslönen} * 0,94$

Karensavdrag:  $((0,8 * \text{Månadslönen} * 0,94) * 12) / (52 * \text{VAT}) = (225600) / 2080 = 108,46$

$$(108,46 * 40) * 0,2 = 867,68$$

Arbetstid: Regelbunden 40 tim/vecka

Rörlig lön: Nej

Månadslön					25 000,00
48192 Korttidsarbete 40% (6%)	200401	200430			-1500,00
Karensavdrag					-867,68
Bruttolön					22 633,00

- VAT= genomsnittlig veckoarbetstid

Karensavdrag; motsvarande 20 procent av sjuklön för en genomsnittlig arbetsvecka

## Resterande dagar i sjuklöneperioden

I hanteringen ska sjuklön och sjukavdrag för dag 1-14 beräknas på den reducerade lönen. Avdrag görs enligt planerad ordinarie arbetad tid. Det innebär att sjukavdrag dag 1-14 görs som om den anställda arbetade på sin vanliga sysselsättningsgrad men med den för korttidsarbetet reducerade lönen.

- Sjukavdrag

Sjukavdrag för dag 1-14 beräknas på den reducerade lönen. Avdrag görs enligt planerad ordinarie arbetad tid.

- Sjuklön

Sjuklön beräknas på den reducerade lönen.

## Sjukperiod dag 15-90

- Sjukavdrag

Sjukavdrag för dag 15 och framåt beräknas på den reducerade lönen. Avdrag görs enligt planerad ordinarie arbetad tid.

- Sjuklön

Beräkningen av eventuell sjuklön för dag 15 och framåt bör framgå i kollektivavtalet. Om det inte framgår räknas sjuklönen på den reducerade lönen. Sjuklön kommer beräknas utifrån den inkomst som fås under korttidsarbetet.

## Semester

Semesterlön och semestertillägg hanteras som vanligt och beräknas på den ordinarie lönen. Avdraget för frånvaro vid semester görs på den reducerade lönen. Det är arbetsgivaren som förlägger arbetstiden vid semester. Har verksamheten kollektivavtal kan andra belopp och regler för beräkning av semesterlön gälla.

### *Intjänade av semesterdagar*

Korttidsarbetet är i sig semesterlönegrundande frånvaro (§7 semesterlagen) och påverkar därmed inte intjänandet av semesterdagar. Semesterdagar tjänas in som om den anställde hade arbetat sin normala sysselsättningsgrad utan korttidsarbete.

### *Intjänande semesterlön*

Semester och semesterintjänande ska normalt inte påverkas av korttidsarbete.

Arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal kan beräkna intjänande av semesterlön utifrån den ordinarie lönen, det vill säga ordinarie beräkningsmetod.

Enligt semesterlagen kan värdet på semesterintjänande förändras när lönen sänks med 4, 6, 7,5 eller 12 procent. Då beräknas värdet på semesterdagarna enligt semesterlagens 12-procentsregeln på en något sänkt lön under intjänandeåret.

Om man väljer att frånga ordinarie beräkningsmetod för intjänande av semesterlön så ska de konsekvenser som en tillfällig omställning medför i systemimplementation, administration och i uppföljning tas i beaktande. Exempelvis blir den redan komplexa semesterlöneskultsberäkningen ännu mer komplex.

### *Rätten till uttag av semester under korttidsarbete*

Rätten till betald semesterledighet kvarstår även under korttidsarbete.

### *Uttag av semesterdagar*

Semesterförläggningen påverkas inte av korttidsarbetet. Semesterutläggningen sker utan hänsyn till hur korttidspermitteringen är förlagd. En veckas semester, för arbetstagare som normalt är schemalagd fem arbetsdagar/vecka, innebär att fem semesterdagar läggs ut även om korttidsarbetet endast sker på två dagar i veckan. Fyra veckors huvudsemester innebär därmed att 20 dagars semester tas i anspråk.

### *Exempel förläggning av semester*

*Semester ska utbetalas på samma sätt som om den anställde hade arbetat som vanligt. Det innebär att det intjänade värdet enligt lag och kollektivavtal är det som gäller. Vid sammanfallande intjänande år och semesterår tjänas semesterlön in som om den anställde arbetat i normal omfattning, dvs korttidsarbetet påverkar inte.*

#### *Exempel 1*

*Vid månadslön 25 000 kr, sysselsättningsgrad 100%, 16 a § Semesterlön enligt sammalöneregeln är den vid semestertillfället aktuella vecko- eller månadslönen, eventuella fasta lönetillägg samt ett semestertillägg.*

*Korttidsarbete med nedsättning 40% (jobbar 60%) ger lönenedsättning med 6%*

*$25\,000 * 0,94 = 23\,500$  kr*

*Avdrag för semesterledighet görs på den lägre lönen eftersom det motsvarar det som personen arbetar.*

*För semesterdagen drar arbetsgivaren av 4,6% av den lägre lönen  $23\,500 * 0,046 = 1081$*

*Semesterlönen och semestertillägget beräknas på den ordinarie lönen.*

*Semesterlönen  $25000 * 0,046 = 1150$*

*Semestertillägg  $25000 * 0,0043 = 107,5$*

### *Annan frånvaro*

Den tiden man skulle ha jobbat utifrån den ordinarie arbetstidsförläggning styr hur frånvaro ska hanteras, på samma sätt som vid alla typer av frånvaro, exempelvis tjänstledighet eller föräldraledighet. Frånvaroadrag görs utifrån ordinarie arbetstidsförläggningen, beräknat på den reducerade lönen.

#### *Tillfällig föräldrapenning (exempelvis VAB och 10-dagarsledighet)*

Avdrag görs motsvarande de dagar alternativt timmar som den anställde söker ersättning för hos Försäkringskassan.

#### *Föräldrapenning*

Planerad föräldraledighet bör rapporteras i sammanhängande perioder, det vill säga även på dagar då man är "ledig" på grund av korttidsarbete ska ingå.

Om den anställde är föräldraledig på heltid under längre tid bör denna inte omfattas av korttidsarbete.

## **Systemstöd**

Lösningen i systemen blir lönehantering med lönearter för att få fram underlaget och en rapport alternativt instruktioner för hur uppgifterna för det preliminära underlaget för att ansöka om stöd kan tas fram. Den anställdes ordinarie schema gäller och tiden avseende korttidsarbete registreras med frånvaroorsak.

# Beräkning i löneberedning

För att hantera lönen i löneberedningen görs löneavdrag för korttidsarbete genom en ny löneart exempelvis 48190 Korttidsavdrag. Eftersom de avtalade nivåerna inte behöver följas varje månad, utan arbetstidsminskningen får förläggas fritt under avtalsperioden så länge korttidsarbetet under hela avtalsperioden motsvarar avtalad nivå, så är rekommendationen att göra ett månadsavdrag på lönen. För att kunna göra en framtida analys och avstämning av stöd bör lönetransaktioner som är påverkade av korttidsarbete vara daterade.

48190 Korttidsarbete, månadsavlönad

*Minusvärde (beräkning enligt avtal vid del av månad)*

- 48191 Korttidsarbete 20% (4%)
- 48192 Korttidsarbete 40% (6%)
- 48193 Korttidsarbete 60% (7,5%)
- 4819X Korttidsarbete 80% (12%)
- 48194 Korttidsarbete kalenderdagsavdrag
- 48195 Korttidsarbete annan överenskommelse

48195 Korttidsarbete, timavlönad

- 48196 Korttidsarbete 20% (4%)
- 48197 Korttidsarbete 40% (6%)
- 48198 Korttidsarbete 60% (7,5%)
- 4819X Korttidsarbete 80% (12%)
- 48199 Korttidsarbete annan överenskommelse

Hantering av korttidsarbete sker alltså genom att ordinarie lön i form av månadslön eller timlön utgår som vanligt och löneavdraget avseende permitteringen görs via någon av ovanstående lönearter.

## Andra lönearter

Om den anställdes grundlön finns i flera lönearter, till exempel månadslön för sig och ett lönetillägg på en egen löneart, behöver den lönearten tillfälligt justera formeln därefter. Lönearterna påverkar endast beloppet som utbetalas till den anställda och de arbetsgivaravgifter som ska betalas.

- Lönearterna påverkar bruttolön men som regel inte underlag för statistik, pension, försäkringar eller semester.
- Undantag kan vara pension därav en extra löneart för andra överenskommelser.
- Frånvaro ska beräknas på den reducerade lönen, därför måste man stämma av med sin lönesystemleverantör om det är ordinarie lönearter för frånvaro som ska användas.

# Beräkning till stödunderlag

Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Med regelmässigt utgående lön avses sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen om det inte hade varit för arbetstagarens deltagande i korttidsarbete. Det kan exempelvis vara normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in under den aktuella månaden. Provision som regelmässigt utgår varje månad räknas med.

Stödet till arbetsgivare kommer att beräknas utifrån den anställdes närvaro. Det som ersätts i stödet till arbetsgivaren är arbetad tid. Sjukdom, föräldraledighet och semester är frånvaro och inkluderas inte i stödet. Om inte arbetstiden är reglerad och det inte finns någon tidredovisning att tillgå finns inte heller förutsättningar för korttidsarbete.

Det som ligger till grund för underlaget är fast lön utan avdrag men inklusive rörlig lön. Om lönerrevision har genomförts ska stödet ansökas på månadslönen som var gällande i jämförelsemånaden.

Fast lön – fast kontant månadslön och eventuella fasta lönetillägg som utbetalas per månad.

Rörlig lön – den beräknade genomsnittsinkomsten per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Om en anställd till väsentlig del är avlönad med nämnda lönedelar bör överenskommelse träffas om det lönebelopp som motsvarar en genomsnittlig ersättning, se rörlig lön under förutsättningar.

Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som den anställda skulle ha haft under stödmånaden utan hänsyn tagen till korttidsarbete. I den ordinarie lönen ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden.

Vid beräkning av den ordinarie lönen ska det bortses från frånvaro av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av stödmånaden, utgör den ordinarie lönen motsvarande del.

Med att lönen ska vara regelmässigt utgående avses att bara sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen räknas med. Det kan till exempel handla om normalt förekommande ersättningar för obekvämt arbetstid och skifttillägg, i den mån de verkligen skulle ha tjänats in den aktuella månaden om det inte hade varit för avtalet om korttidsarbete. Däremot ska inte till exempel en bonus, provision och ersättning för overtidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad räknas med. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförmåner inte ingår.

Vid beräkning av den ordinarie lönen bortses från löneminskning eller annan påverkan på lönen på grund av frånvaro av någon annan anledning än deltagande i korttidsarbete som till exempel sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendemans eller föräldraledighet.

Löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden ingår inte i den ordinarie lön som stöd ska beräknas på och löneminskning baseras på den ordinarie lönen. Arbetsgivaren får endast använda ordinarie lön (dvs. exklusive lönehöjningar efter jämförelsemånaden) för att beräkna stödbeloppet. Löneökningen får arbetsgivaren stå för då denna del inte är stödgrundande och Tillväxtverket ställer inte krav på att löneminskning behöver göras på detta överskridande belopp. Tillväxtverket sätter sig inte heller emot att löneminskning på det överskridande beloppet avtalas internt mellan arbetsgivare, arbetstagare och ev. facklig organisation.

# Beräkning av arbetad tid

## Beräkning av arbetad tid i löneberedningen

Man låter den anställdes ordinarie schema finnas kvar och registrerar tiden då den anställde minskat sin arbetstid med frånvarorsaken.

För att hantera nedsättningen av arbetade timmar i löneberedningen sker en justering av arbetad tid med särskilda lönearter som används för detta ändamål, exempelvis 93150 Korttidsarbete, justering månadsavlönad och 93250 Korttidsarbete, justering timavlönad.

93150 Korttidsarbete, justering månadsavlönad

*Minusvärde (beräkning enligt avtal vid del av månad)*

93151 Korttidsarbete 20% (4%)  
93152 Korttidsarbete 40% (6%)  
93153 Korttidsarbete 60% (7,5%)  
9315X Korttidsarbete 80% (12%)  
93154 Korttidsarbete, annan överenskommelse

93155 Korttidsarbete, timavlönad

93156 Korttidsarbete 20% (4%)  
93157 Korttidsarbete 40% (6%)  
93158 Korttidsarbete 60% (7,5%)  
9315X Korttidsarbete 80% (12%)  
93159 Korttidsarbete, annan överenskommelse

För både timavlönade och månadsavlönade förutsätter standardformlerna ordinarie månadslön eller så många timlöner den anställde normalt skulle ha jobbat och därefter gör justering av arbetade timmar med ovan nämnda lönearter. Om den anställdes grundlön finns i flera lönearter, till exempel månadslön för sig och ett lönetillägg på en egen löneart, behöver den lönearten tillfälligt justera formeln därefter. Lönearterna påverkar endast beloppet som utbetalas till den anställde och de arbetsgivaravgifter som ska betalas.

- Lönearterna påverkar inte bruttolön och används endast för justering av arbetad tid.

## I schemaläggning

Hantering utgår från ett grundschema med ordinarie arbetstid och sedan får korttidsarbete hanteras med ett skuggschema. Det är väldigt viktigt att föra diskussion kring hanteringen av schema med sin leverantör.

## Beräkning av arbetad tid i underlag för preliminärt stöd

För att kunna beräkna det preliminära stödet behövs uppgift om den individuella närvarokvoten.

Det preliminära stödet beräknas med hänsyn tagen till arbetstagarens närvaro under stödmånaden. Frånvaron kan bestå av till exempel sjukdom, semester, ledighet för facklig förtroendeman eller föräldraledighet.

Den individuella närvarokvoten är 1,00 för en person som arbetar heltid och inte har någon frånvaro under stödperioden. Om frånvaron avser del av dag så ska den inte räknas med i närvarokvoten.

### *Exempel*

*En person har semester 2 dagar under en månad som består av 20 arbetsdagar. Individuell närvarokvot blir  $(20 - 2) / 20 = 18 / 20 = 0,90$ , dvs 90%.*

*En person är föräldraledig på 80% och 4 dagar/arbetsvecka under en månad som består av 20 arbetsdagar. Individuell närvarokvot blir  $(20 - 16) / 20 = 4 / 20 = 0,20$ , dvs 20%.*

*En person är föräldraledig på 80% fördelat på alla dagar/arbetsvecka under en månad som består av 20 arbetsdagar. Individuell närvarokvot blir  $(20 - 0) / 20 = 20 / 20 = 1,0$  dvs 100%.*

# Beräkning av preliminärt stöd

## Beräkning av underlag för ansökan, preliminärt stöd

Kostnaderna för korttidsarbete utgörs av den lön inklusive arbetsgivaravgifter som motsvarar arbetstidsminskningen. Endast ordinarie kontant lön omfattas av stödet så till exempel semesterersättning ska inte tas med. För att undvika att arbetsgivaren överkompenseras om arbetstagaren har varit tillfälligt frånvarande under stödmånaden bör krävas att det preliminära stödet även beräknas med hänsyn tagen till arbetstagarens närvaro under stödmånaden. Tillfällig frånvaro kan till exempel vara sjukdom, semester eller föräldraledighet. Justeringen görs genom att produkten av ordinarie lön och avtalad arbetstidsminskning multipliceras med en närvarokvot

Det statliga stödet lämnas med en tredjedel av detta underlag. Underlaget för stöd beräknas genom att arbetstagarens ordinarie lön multipliceras med den avtalade arbetstidsminskningen enligt någon av de fyra nivåerna för arbetstids- och löneminskningen samt med en individuell närvarokvot.

Preliminärt stöd bestäms därefter genom att underlaget multipliceras med 98,6 procent (tidigare 43)

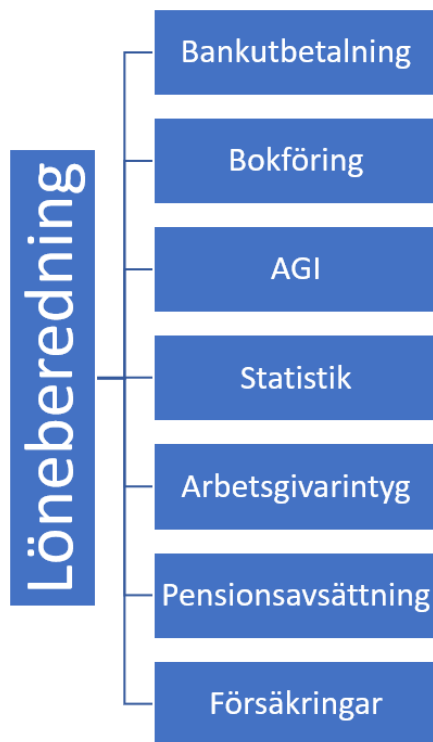
Individuell närvarokvot= Antal arbetade dagar/Ordinarie arbetstid

*Om arbetstagaren exempelvis i normala fall, dvs. om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete, skulle ha arbetat 20 dagar under månaden men var tillfälligt frånvarande under två hela dagar, är Underlag för beräkning av preliminärt stöd den individuella närvarokvoten 18/20. Frånvaro under delar av dagar bör av förenklings skull inte beaktas. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av en månad bör hänsyn tas till detta när närvarokvoten beräknas.*

Ordinarie lön\* arbetstidsminskning\*individuell närvarokvot= underlag

Underlag\*0,986= preliminärt stöd

# Rapportering



## Rapportering som inte påverkas

- Bankutbetalning

Ingen påverkan, nettolönen betalas ut. Det är arbetsgivaren som får stödet utbetalt, den anställde får lönen via arbetsgivaren som vanligt även om den är reducerad på grund av korttidsarbetet.

- AGI

Ingen påverkan, rapportering som vanligt. I AGI rapporteras den utbetalda sjuklönen via ruta 499, och den reduceringen på grund av korttidsarbete är redan hanterad i löneberedningen. Därmed krävs ingen extra åtgärd i AGI på grund av korttidsarbete. Tänk på att Tillväxtverket använder AGI i sina kontroller av korttidsarbete.

## Påverkan rapportering

### Bokföring

I exemplet nedan visas ett förslag till kontering. Kontonumren ska anpassas till företagets kontoplan. I exemplet är det valt att redovisa nedsättningen av lönen som ett bruttolöneavdrag. Bidraget från staten för korttidsarbetet ska redovisas som en intäkt och inte minska lönekostnaden. För att redovisa intäkten krävs att företaget uppfyller villkoren för att få bidraget.

Kontering korttidspermittering									
	Före	Efter	% förd.	Före	Efter	% förd.	Före	Efter	% förd.
<b>Korttidspermittering</b>	0%	<b>60%</b>		0%	<b>40%</b>		0%	<b>20%</b>	
Arbetstagare arbetstid	100%	40%		100%	60%		100%	80%	
Arbetstagare lön	32700	<b>30248</b>		32700	<b>30738</b>		32700	<b>31392</b>	
Arbetsgivare kostnad AGA	10274	9504		10274	9658		10274	9863	
Total kostnad	42974	39751		42974	40396		42974	41255	
Kostnad som bärs av staten		19338	45,0%		12892	30,0%		6446	15,0%
Kostnad som bärs av arbetsgivare	42974	20413	47,5%	42974	27504	64,0%	42974	34809	81,0%
Kostnad som bärs av arbetstagaren		3223	7,5%		2578	6,0%		1719	4,0%
Minskad kostnad arbetsgivare			52,5%			36,0%			19,0%
Permittering		60,0%	40,0%	20,0%					
Arbetstid		40,0%	60,0%	80,0%					
Anställds andel av lönen		92,5%	94,0%	96,0%					
<b>Kontering vid 60% permittering enl ovan</b>					D	K			
1) Kontering Lönekostnad	Debet	7010	Lönekostnad	32700	*)				
	Kredit	7018	Bruttolöneavdrag			2453			
2) Kontering arbetsgivaravgift	Debet	7511	Sociala avgifter	9504	**)				
	Kredit	2730	Lagstadgade soc.avg.			9504	(kan skjutas upp)		
3) Bidrag korttidspermittering	Kredit	3988	Erh. bidrag personal			19338	***)		
(från tillväxtverket)	Debet	1930	Bankkonto	19338					
*) Tjänstepension ska beräknas på detta belopp									
**) Beräknas på 30248									
***) Krävs att företaget uppfyller villkoren för att få bidraget för att det ska kunna redovisas som intäkt									

## Pensionsavsättning

I rapporteringen för pensioner finns det för privat sektor en skillnad i rapporteringen för arbetare och tjänstemän, med en uppdelning mellan ITP1 och ITP2.

### *Arbetare*

Den pensionsmedförande lönen ska motsvara kontant utbetald bruttolön, vilket motsvarar den reducerade lönen.

### *Tjänstemän med ITP 1*

Den pensionsmedförande lönen ska motsvara kontant utbetald bruttolön, vilket motsvarar den reducerade lönen.

### *Tjänstemän med ITP 2, här finns två alternativ:*

Företaget fortsätter att anmäla den gamla (ordinarie) heltidslönen under tiden för korttidsarbetet. I detta fall fortsätter företaget att betala samma premie som tidigare, vilket innebär att månadskostnaden inte sänks. Fördelen med det är att när korttidsarbetet upphör uppstår ingen höjning av premien, utan den är konstant.

Företaget utnyttjar möjligheten som ges i avtalet; när korttidsarbetet inleds anmäls den faktiska lönen (inkluderar lönen från både arbetsgivare och staten), som den anställde har under tiden för korttidsarbete. När korttidsarbetet upphör ändras lönen till den lön som gällde innan korttidsarbetet påbörjades (se nedan om ändring i lönekapningsregler). Det här alternativet kan leda till en premiehöjning vid återgången till ordinarie arbetstid på grund av effekter i Alectas premiesättning.

Ett kollektivavtal om korttidsarbete har slutits mellan Svenskt Näringsliv och flera fackförbund. Inom avtalet har fattats en överenskommelse om ändring i lönekapningsreglerna, se nedan.

### *ITP-avtalets (avdelning 2) lönekapningsregler*

Pensionsmedförande lön i de fall mindre än fem år återstår till pensionsåldern ska inte tillämpas för individer vars pensionsmedförande lön höjs med anledning av återgång till normaltjänstgöring efter tid med korttidsarbete. Undantaget avser endast lönehöjning av denna orsak. Ändringen gäller från den 16 mars 2020.

### *Fora*

Den pensionsmedförande lönen ska motsvara kontant utbetald bruttolön, vilket motsvarar den reducerade lönen.

SCB

*Konjunkturstatistik, löner för privat sektor (KLP)*

Konjunkturstatistik, löner för privat sektor (KLP) är en månatlig undersökning som huvudsakligen syftar till att belysa lönenivån och dess utveckling för arbetare och tjänstemän inom den privata sektorn. Statistiken används främst som underlag för ekonomisk analys och konjunkturbedömningar. SCB genomför undersökningen på uppdrag av Medlingsinstitutet, som ansvarar för den officiella löne- och arbetskostnadsstatistiken i Sverige.

Uppdelning av timavlönade arbetare, månadsavlönade arbetare och månadsavlönade tjänstemän.

Konsekvenser

•Timavlönade arbetare:

Arbetade timmar kommer vid korttidsarbete att sjunka. Det ska ha genomslag i KLP.

Överenskommen timlön enligt anställningsavtal (före korttidsarbete) ska fortfarande "gälla" och multipliceras med de faktiska timmarna.

Lönesumman som sedan redovisas till SCB ska baseras på:

Överenskommen timlön\*faktiskt arbetade timmar+ Rörliga tillägg för faktiska timmar.

Månadsavlönade arbetare:

Summa arbetstid enligt avtal och summa månadslön enligt avtal ska inte påverkas av korttidsarbetet. Redovisas som före den nya lagen/stödet till företag och organisationer.

Däremot ska de faktiskt arbetade timmarna redovisas med det som verkligen arbetas. Och eventuella rörliga tillägg för dessa timmar redovisas som vanligt.

•Tjänstemän:

Samma som för månadsavlönade arbetare. Och att antal heltidstjänster redovisas också så som tidigare före stöd från korttidsarbete.

- Om ett företag/arbetsställe lägger ner tillfälligt redovisas följaktligen faktiska timmar som 0.

Hade företaget/arbetsstället...	timavlönade arbetare? <input type="checkbox"/> Ja → Besvara frågor nedan <input type="checkbox"/> Nej	månadsavlönade arbetare? <input type="checkbox"/> Ja → Besvara frågor nedan <input type="checkbox"/> Nej	tjänstemän? <input type="checkbox"/> Ja → Besvara frågor nedan <input type="checkbox"/> Nej
Antal heltidstjänster (skriv med två decimaler)			
Överenskommen månadslön inklusive fasta tillägg (kr)			
Antal avtalade timmar			
Rörliga tillägg (kr)			
↳ därav övertidstillägg (kr)			
Utbetald lön för arbetade timmar före skatt och andra avdrag (kr)			
↳ därav övertidstillägg (kr)			
Antal arbetade timmar			
↳ därav övertidstimmar:			
Utbetald retroaktiv lön (kr)			
↳ Period som den retroaktiva utbetalningen avser			
fr.o.m.			
t.o.m.			
Rörliga tillägg och ersättningar avseende tidigare perioder (kr)			
Sjuklön (kr)			
Antal anställda			
Innehåller uppgifterna löneökningar till följd av XXXX års centrala/lokala avtal för majoriteten av anställda arbetare och tjänstemän?	Arbetare <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		Tjänstemän <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Kontaktperson 1	Telefonnummer	E-post	
Kontaktperson 2	Telefonnummer	E-post	

## Underlag för hur vi ska hantera korttidspermittering/korttidsarbete i KLP

**Röd – markerar uppgifter som ska vara rensade för effekter av korttidsarbete**

**Grön – markerar uppgifter som ska (kommer att) innehålla effekter av korttidsarbete**

**Gul – beräkna utbetald lön som överenskommen timlön \* faktiska timmar + Rörliga tillägg**

### Privat sektor – arbetare

Timavlönade:

Utbetald lön (- Övertidstillägg)  
Arbetade timmar

Månadsavlönade:

((Överenskommen månadslön/Avtalade timmar) × Arbetade timmar)+Rörliga tillägg(-Övertidstillägg)  
Arbetade timmar

### Privat sektor – tjänstemän:

Överenskommen månadslön (+Rörliga tillägg)  
Antal heltidstjänster

## Labour Cost Survey

Labour cost survey (LCS) genomförs i samtliga EU-länder med syfte att bl.a. mäta vad en arbetad timme kostar i olika länder och branscher.

I Sverige har undersökningen fått namnet Arbetskraftskostnadens nivå och struktur (LCS) och genomförs av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet som är statistikansvarig myndighet för löne- och arbetskostandsstatistiken.

Under våren 2021 startar inrapporteringen av uppgifter avseende år 2020.

LCS mäter arbetskraftskostnad per arbetad timme och hur stor del av de totala arbetskraftskostnaderna som består av direkta kostnader (som lön och bonus) respektive indirekta kostnader (som sociala avgifter). Undersökningen genomförs inom EU vart fjärde år.

Heltidsanställda och deltidsanställda som tillfälligt omfattats av korttidsarbete ska fortsatt redovisas som heltid- resp. deltidsanställda.

Deras faktiskt arbetade timmar ska redovisas (d.v.s. deras arbetade timmar reduceras jämfört med ordinarie arbetstid.)

Avlönade timmar omfattar faktiskt arbetade timmar plus frånvaro som betalas av arbetsgivaren, (inkl. semester och betald frånvaro vid korttidpermittering).

Den lägre lönen som arbetsgivaren betalar den anställde under korttidspermittering ska redovisas.

Permitteringsstöd som arbetsgivaren fått avseende korttidsarbete 2020 ska redovisas som bidrag.

*Exempel: vid t.ex. 60% permittering är faktiskt arbetade timmar 40% av heltid (B1) och avlönade timmarna blir 92,5% av heltid (B2). Arbetsgivaren betalar 92,5% i lön till den anställde (C2). Beloppet för permitteringsstöd redovisas som bidrag (G1).*

## Blankett: Arbetskraftskostnadens nivå och struktur 2020 (LCS)

Redovisningsperioden avser: 2020-01-01 - 2020-12-31		å å m m d d - å å m m d d	
Om redovisningsperioden är annan än helår 2020 fyll i den period som uppgifterna avser och kommentera anledning till avvikelser.			
<b>A. Anställda</b> se beräkningshjälp i instruktioner			
A.1 Genomsnittligt antal anställda			
A.2 Genomsnittligt antal heltidsanställda			
A.3 Genomsnittligt antal deltidsanställda <i>inkl. tim- och säsonganställda</i>			
A.4 Antalet deltidsanställda omräknat till heltidspersoner <i>två decimaler</i>			
<b>B. Timmar</b> se beräkningshjälp i instruktioner			
B.1 Antal faktiskt arbetade timmar	Heltidsanställda		
	Deltidsanställda		
B.2 Antal avlönade timmar <i>inkl. betald frånvaro t.ex. semester</i>	Heltidsanställda		
	Deltidsanställda		
<b>C. Lönekostnader</b>		Skriv i tusental kronor	
C.1 Total lönekostnad			
Varav	C.2 - Lön för arbetad och ej arbetad tid		
	C.3 - Sjuklön samt ersättning utöver Försäkringskassans förmåner		
	C.4 - Bonus, vinstdelning, personaloptioner		
	C.5 - Avgångsvederlag		
	C.6 - Utbetalning till anställdas sparprogram		
		Om ingen kostnad, sätt ett kryss!	

<b>D. Förmåner m.m.</b>		Skriv i tusental kronor	Om ingen kostnad, sätt ett kryss!
D.1 Förmåner och kontanta ersättningar			<input type="checkbox"/>
<b>E. Sociala avgifter</b>		Skriv i tusental kronor	Om ingen kostnad, sätt ett kryss!
E.1 Arbetsgivaravgifter enligt lag			
E.2 Arbetsgivaravgifter enligt avtal	a. Kollektiva avtalsförmåner		<input type="checkbox"/>
	b. Individuella avtalsförmåner		<input type="checkbox"/>
	c. Övriga socialförsäkringar		<input type="checkbox"/>
E.3 Särskild löneskatt etc.			<input type="checkbox"/>
<b>F. Andra arbetskraftskostnader</b>		Skriv i tusental kronor	Om ingen kostnad, sätt ett kryss!
F.1 Personalutbildningskostnader			<input type="checkbox"/>
F.2 Arbetsgivarens kostnader för företagssjukvård och företagshälsövård			<input type="checkbox"/>
F.3 Kostnader för personalvård			<input type="checkbox"/>
F.4 Kostnader för personalrekrytering, arbetskläder m.m.			<input type="checkbox"/>
F.5 Övriga arbetskraftskostnader			<input type="checkbox"/>
<b>G. Bidrag</b>		Skriv i tusental kronor	Om inga bidrag, sätt ett kryss!
G.1 Bidrag till arbetskraftskostnader			<input type="checkbox"/>

## Arbetsgivarintyg

Om det blir aktuellt att ta ut ett arbetsgivarintyg för den period som korttidsarbete har pågått så blir det en påverkan. Ett arbetsgivarintyg utfärdas för den period som arbetstagaren arbetat på sin ordinarie tjänstgöringsgrad och lön och ett för den period som arbetet minskat på grund av korttidsarbetet. Anställningstiden är den anställningstid som gäller för arbetstagaren, det vill säga löpande och samma på samtliga arbetsgivarintyg som utfärdas.

På arbetsgivarintyget där korttidsarbetet varit ska det anges den faktiska arbetstiden och lönen. Exempel om en arbetstagare är anställd på 80 procent och arbetstidsminskningen för korttidsarbetet är 20 procent så ska arbetstiden anges med 80 procent av 80 procent det vill säga 64 procent och den faktiska lönen det vill säga 96 procent av den 80 procentiga lönen.

Det behövs inget förtydligande om ett det är ett korttidsarbete i underlaget. Den schemaläggning som blir med anledning av korttidsarbetet ska inte påverka utan varierad arbetstid gäller endast för timanställd personal som har en intermitterant anställning, vilket betyder att om man har fastställd omfattning på sin anställning så anges alltid sysselsättningsgrad oavsett hur varierat man har sin arbetstid förlagd.

Arbetat tid anges för 13 månader sammanlagt även om det fördelas på två eller fler arbetsgivarintyg. Däremot är det så att tid med korttidsarbete kan bli överhoppningsbar tid om omfattning är låg och då kan man behöva fler arbetade månader före korttidsarbetet.

Överhoppningsbar period inkluderar korttidsarbete, men det behövs utfärdas separata arbetsgivarintyg för olika omfattning. Om överhoppningsbar period är tillämpligt bedömer a-kassan utifrån insända arbetsgivarintyg. Om det skulle visa sig vid bedömningen av arbetsvillkoret att a-kassan behöver ytterligare tid för sin bedömning så kommer komplettering att begäras.

### Arbetsgivarintyg för korttidsarbete under uppsägning

Enligt undantagsreglerna för 2020 är det är fullt möjligt att få stöd även under uppsägningstiden om personal man infört korttidsarbete för sägs upp. På samma sätt är det även möjligt att under 2020 införa korttidsarbete för redan uppsagd personal. Vid uppsägningar ska det utgå full lön till en uppsagd person trots att den är permitterad enligt LAS §12. Det medför att lönen som betalas ut är den ordinarie lönen och om det gäller under hela perioden så behövs endast ett arbetsgivarintyg.

# Avstämning

Efter att stöd har erhållits så ska en anmälan om avstämning skickas. För perioden 1 december 2020 till 30 juni 2021 görs en summerad avstämning för hela perioden. En förutsättning för att göra en avstämning är att beslut om stöd har meddelats. Om beslutet för ansökan var innan 1 augusti är sista dag för avstämningen 28 augusti. För beslut om meddelats efter den 1 augusti ska avstämning göras inom 28 dagar. Stöd som avser perioden 1 juli till 30 september 2021 stäms av i november när Tillväxtverket har öppnat sin tjänst efter systemuppdateringar.

*Under 2020 var det viktigt att ansökan var inskickad senast två veckor efter den tredje stödmånadens utgång, dvs inom de två veckor på nästkommande månad. Ett undantag var juni 2020 då avstämningsperioden var 16-30 juni. Om företaget avsåg att ansöka om fortsatt stöd gjordes det i samband med avstämningen, inte i en ny, separat ansökan.*

När ansökan om stöd för korttidsarbete skickades in så gjordes en uppskattning av hur mycket ersättning som företaget var berättigat till. Avstämningen syftar till att redogöra för hur utfallet faktiskt blev. Avstämningen kan därmed resultera i att företaget kan begära ytterligare utbetalning av stöd eller bli återbetalningsskyldig av för mycket utbetalt stöd.

## Uppgifter till avstämningen

I avstämningen ska det finnas en sammanställning av det faktiska utfallet för korttidsarbetet under stödperioden med hänsyn till exempelvis justerad arbetad tid för anställda. Den ansökan om stöd som skickats in justeras för anställda som varit sjuka eller haft annan frånvaro.

Om anmälan inte kommer in i tid blir företaget skyldigt att återbetala hela det utbetalda stödet. Det går att ändra i en inskickad ansökan innan beslut är fattat, men handläggningstiden förlängs avsevärt vid ändringar i ansökan. Vid nya förutsättningar justeras i samband med den avstämningen.

# Begrepp

## Avtalsperiod

Med avtalsperiod menas under korttidsstödet 2021 den period då avtalet säger att en stödnivå ska löpa. Ett avtal kan omfatta en eller flera avtalsperioder, det viktiga är att det tydligt framgår vilken nivå av arbetstidsminskning som tillämpas under vilken period. En individ kan endast ha en nivå under en avtalsperiod

## Jämförelsemånad

Vid tillämpning av lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ska, i stället för vad som anges i 4 § 6 i samma lag, jämförelsemånaden vara den jämförelsemånad som legat till grund för beräkning av stöd vid korttidsarbete som lämnats under 2020 eller, om arbetsgivaren inte har fått stöd tidigare, september 2020.

*I den tillfälliga anpassningen av lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete var förutsättningarna för jämförelsemånad följande: Den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då regeringen föreskriver att stöd vid korttidsarbete ska lämnas eller, när Tillväxtverket fattat beslut om godkännande, den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då beslutet fattades.*

## Korttidsarbete

Arbete där arbetstiden är kortare än den ordinarie arbetstiden, eller där partiell arbetsbefrielse införs med stöd av ett centralt kollektivavtal, under en begränsad period och lönen därför är lägre än den ordinarie lönen.

## Ordinarie arbetstid

Den tid som en arbetstagare skulle ha arbetat, om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

*Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden till underlag för att söka stöd ska frånvaro på hela dagar inte räknas med.*

## Ordinarie lön

Den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

*Vid beräkning av den ordinarie lönen till underlag för att söka stöd ingår dock inte löneökningar som avser tid efter jämförelsemånaden. Inte heller ingår lön till den del som den överstiger det belopp som regeringen bestämmer – för närvarande är taket 44 000 kr per månad. Vid beräkning av den ordinarie lönen ska det bortses från frånvaro. Om arbetstagaren har deltagit i korttidsarbete under endast en del av stödmånaden, utgör den ordinarie lönen motsvarande del.*

## Reducerad lön

Lönen den anställde får efter nedsättning

## Stödperiod

Den tidsperiod när stöd vid korttidsarbete lämnas.

## Stödmånad

Den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för.

## Srf Lönsam

Srf Lönsam är Srf konsulternas samverkansgrupp med de svenska lönesystemleverantörerna. I Srf Lönsam ingår Aditro Enterprise AB, Björn Lundén AB, Brilljant AB, Caspeco AB, CGI Sverige AB, DataVara AB, Fortnox AB, Flex Applications AB, Hogia HR Systems AB, HRM Software AB, Kontek Lön AB, MaxPA/PA-Utveckling AB, PE Accounting, Personalkollen, Qbis, Nmbros Sweden AB, SAP Svenska AB, SoftOne Sverige AB, Swelön AB, TietoEVRY, Unit4 AB, Visma Enterprise AB, Visma Spcs AB, Vitec Agrando AB.

# Versionshantering

## 1.10

Tillägg av förslag om nivå 4 i korttidsarbete

## 1.20

Tillägg av kostnadsfördelning i tabell samt i löptext för nivå 4 i korttidsarbete

Uppdaterat underlag för KLP

Bruttolöneavdrags hantering

Borttag av semester för frånvaro vid beräkning av stöd

Förtydligande av rapportering av sjuklön

Arbetsgivarintyg för korttidsarbete under uppsägning

Nettolönehantering

Avstämning

Fora

Datering av lönehändelser

## 1.21

Förtydligande av tillfällig föräldrapenning och föräldrapenning

Förtydligande av semesterförläggning

## 1.3

Sjukdom, föräldraledighet, vård av sjukt barn och semester räknas som frånvaro och ska räknas av vid beräkningen av preliminärt stöd. Tillväxtverket har tidigare gjort bedömningen att betald och intjänad semester likställs med närvaro, men har efter en analys gjort en reviderad tolkning och kommit fram till att all semester ska räknas som frånvaro och därmed inte ingå i beräkningen av det preliminära stödet.

Förtydligande gällande beräkning av stöd. Om inte arbetstiden är reglerad och det inte finns någon tidredovisning att tillgå finns inte heller förutsättningar för korttidsarbete.

## 2.0

Förutsättningar för avstämning av korttidsarbete

## 3.0

Uppdateringar utifrån ny förordning, den tillfälliga lagen och de lagförändringar som gäller från den 1 december 2020.

## 3.1

Hantering av uppgifter för SCB:s statistik Labour Cost Survey

Komplettering kring hantering av nyanställda utan lön i jämförelsemånaden

## 3.2

Nya nivåer för korttidsarbete

Ny period för korttidsarbete