

Statens krispaket - hur ska du tänka kring lönefrågor?

Sebastian Bäckström

Under nästa vecka kommer du få mejl med denna presentation tillsammans med sammanfattning av frågor och svar.



Innehåll

- Ledighet med sjuklön
 - Slopade karensavdrag
 - Krav på sjukintyg tillfälligt avskaffat
 - Sjuklönekostnaden övertas av staten
- Ledighet med smittbärrarpenning
 - Krav på sjukintyg
- Nedsättning av arbetsgivaravgifter
- Korttidsarbete
 - Permittering

Ledighet med sjuklön

Karensavdraget slopas

- Regeringen har föreslagit en tillfällig ändring där karensavdraget slopas
- Gäller från och med den 11 mars till och med den 31 maj
- Gäller alla anställda med nedsatt arbetsförmåga orsakat av sjukdom

Arbetsgivaren

- Ingen förändring i själva lönearbetet
- Karensavdrag ska göras som vanligt
- Återinsjuknande efter fem kalenderdagar ska tillämpas för nytt karensavdrag

Arbetstagare

- Karensavdraget ersätts av Försäkringskassan i efterhand
- Rutin för att söka ersättning ej klar
- Ersättningen har begränsats till 700 kr per karensavdrag

Slopat krav på läkarintyg

- Kravet på läkarintyg från och med den åttonde dagen i sjuklöneperioden slopas, oavsett sjukdom
- Gäller från och med den 13 mars och tillsvidare

Arbetsgivaren

- Ingen förändring i själva lönearbetet
- Sjuklön utbetalas som vanligt under hela sjuklöneperioden (14 kalenderdagar)
- Anmälan till Försäkringskassa ska göras från och med den 15:e dagen

Arbetstagare

- Behöver inte uppvisa ett läkarintyg för att få sjuklön från och med den åttonde dagen
- Sjukpenning från Försäkringskassan från och med den 15: dagen
- Läkarintyg krävs dock från och med den 15:e dagen (Eventuellt 21:e dagen)

Staten tar tillfälligt över sjuklönekostnaden

Regeringen har föreslagit att staten tar hela kostnaden för ett företags sjuklöner i april och maj.

- Innefattar både sjuklön och arbetsgivaravgiften på sjuklön
- Ersättning för höga sjuklönekostnader
- Fältkod 499 - Sjuklönekostnad inklusive arbetsgivaravgifter
- Ersättningen utbetalas till skattekontot

Vi har lön för innevarande månad och avvikelser för föregående månad.
Kommer vi bli ersatta om vi
rapporterar in sjuklönen den 12 juni?

- Befintlig lösning bygger på kontantprincipen, dvs är det utbetalt i april så redovisas det i månaden efter
- Eftersom lösningen inte är på plats idag kan vi inte med säkerhet säga hur det blir
- Vår rekommendation kan bli att sjukfrånvaro under april och maj bör rapporteras för innevarande månad

Vi har en kort
paus och går
igenom
uppkomna frågor

Ledighet med smittbärrar- penning

Rätten till smittbärapenning

En arbetstagare har rätt till smittbärapenning från Försäkringskassan om hen måste avstå från att arbeta och går miste om inkomst på grund av något av följande skäl:

- En läkare har beslutat att du inte får arbeta på grund av du är smittad eller kan vara smittad av en allmänfarlig sjukdom, Covid-19 räknas dit
- En läkare ska utreda om du har en smittsam sjukdom
- En sjukdom, en smitta, ett sår eller annan skada som gör att du inte får hantera livsmedel ger också rätt till smittbärapenning

Krav på läkarintyg gäller för att erhålla smittbärapenning

Smittbärrarpenning i lönearbetet

Arbetsgivaren

- Arbetsgivaren gör avdrag på lönen för de timmar som är schemalagda
- Frånvaron är semestergrundande i 180 dagar
- Kontrollera om kollektivavtalet innehåller andra regler för hur avdraget ska beräknas

Arbetstagare

- Arbetstagaren ansöker själv om smittbärrarpenning hos Försäkringskassan
- Ersättning är cirka 80 % av lönen dock högst 804 kronor per dag

Vad gäller när en arbetstagare kommit hem efter en resa i ett riskområde och uppmanas stanna hemma?

En arbetstagare som inte är smittad och inte heller uppvisar symtom för att bära smitta ska enligt Folkhälsomyndighetens rekommendation arbeta som vanligt.

Om arbetsgivaren ändå vill att arbetstagaren stannar hemma för att försäkra sig om att smitta inte sprids och för att lugna övriga inom företaget ska lön utbetalas som vanligt.

Kan en arbetstagare kräva att få jobba hemma pga oro för att bli smittad?

Nej, en arbetstagare har inte rätt kräva en sådan lösning. Som arbetstagare har man arbetsplikt.

Vi har en kort
paus och går
igenom
uppkomna frågor

Nedsättning av arbetsgivar- avgifter

Staten kapar arbetsgivaravgiften för upp till 30 anställda

Alla företag har rätt att göra nedsättningen

- Gäller under en begränsad tid om fyra månader
 - Löner utbetalda under mars - juni
- Samma regelverk som Växa-stödet för första anställd
- Enbart ålderspensionsavgiften betalas, 10,21 %
- Nedsättningen beräknas på löner upp till 25 000 kronor per anställd och månad
- Maximal nedsättning per anställd och månad 5 300 kronor
- Övriga stöd på arbetsgivaravgiften, exempelvis Forskning & utveckling pausas. Bästa lösning kan användas.

Hur får jag in nedsättningen i lönekörningen i mars?

Hanteringen skiljer sig mellan lönesystem

- I Visma Lön kommer en ny inställning finnas tillgänglig som beräknar en lägre arbetsgivaravgift
- Ny version kommer finnas tillgänglig inom kort
- När anställda som ska omfattas av nedsättning blivit markerade för **“Tidsbegränsad nedsättning av arbetsgivaravgift, 10,21%”** kan ett nytt bokföringsunderlag skrivas ut för lönekörningen och när en ny arbetsgivardeklaration skrivs ut är nedsättningen inkluderad

Vad gör jag om jag redan skickat in och signerat arbetsgivardeklarationen?

Du måste rätta arbetsgivardeklarationen på Skatteverkets hemsida.

- Öppna individuppgiften och markera ruta 062

Vi har en kort
paus och går
igenom
uppkomna frågor

Korttidsarbete - Permittering

Vad är korttidsarbete?

Korttidsarbete (tidigare benämnt korttidspermittering) innebär att arbetsgivare kan minska anställdas arbetstid och få stöd från staten för att täcka stora delar av lönekostnaden.

- Lag om stöd vid korttidsarbete har funnits sedan 2014
- Från och med 1 augusti 2020 skulle vissa förändringar ha införts men har nu skyndsamt blivit tidigarelagda pga Corona-utbrottet
- Stödet från staten kan sökas tidigast den 7 april men har kunnat tillämpas från 16 mars
- Ansökan görs genom Tillväxtverket
 - Här finner du även många svar på allehanda frågor

Vem kan ansöka om stödet?

Företag som kan visa på tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter som orsakats utom arbetsgivarens kontroll och direkt påverkar företagets verksamhet

- Gäller alla arbetsgivare som är juridiska personer, med undantag för vissa offentliga verksamheter
- Företaget får vid ansökan inte vara på obestånd, är skyldiga att upprätta kontrollbalansräkning eller genomgår en företagsrekonstruktion
- Företag som gjort eller planerar stora utdelningar till aktieägare kan eventuellt bli undantagna från stöd.

Vilka krav finns det för att införa korttidsarbete?

- Krav på stöd i centrala kollektivavtal om sådant tillämpas på företaget
- Saknas kollektivavtal måste minst 70 procent av medarbetarna ha gått med på att införa korttidsarbete.
- Alla andra tillgängliga åtgärder för att minska arbetskraftskostnader ska ha använts
 - Förändring av skiftesläggning
 - Uppsägning av personal som inte är tillsvidareanställd och som inte bedöms vara verksamhetskritisk, såsom konsulter, inhyrd personal eller tillfälligt anställd personal

Kan alla arbetstagare omfattas av korttidsarbete?

Ja, stödet omfattar alla arbetstagare, inklusive ägare, med vissa undantag.

- Stödet omfattar inte nyanställda, utan endast anställda som var avlönade tre månader före Tillväxtverkets godkännande.
- Stödet omfattar inte anställda som arbetsgivaren inte varit skyldiga att betala arbetsgivaravgifter för under stödmånaden.
- Stödet omfattar i skrivande stund inte arbetsgivarens familj när företagsformen är enskild firma.

Hur inför man korttidsarbete?

- Arbetsgivaren tar beslut om både införande och avslut
- Lokalt kollektivavtal ska ha upprättats med klargjorda förutsättningar för arbetstidsnedsättningen
- Saknas kollektivavtal ska avtal med 70 procent av medarbetarna ha upprättats
 - Företag utan kollektivavtal måste tillämpa samma arbetstidsnedsättning på samtliga medarbetare inom driftsenheten
 - Avtalsmall kan hämtas hem från Tillväxtverkets hemsida
- När verksamheten behöver växla upp ska nya avtal upprättas

För hur lång tid kan korttidsarbete användas?

- En arbetsgivare kan få stöd i sex månader, med möjlighet till förlängning i ytterligare tre månader
- En karenstid om 24 månader gäller därefter för att erhålla nytt stöd
- Den sammanlagda tiden för stöd får inte överstiga 24 kalendermånader under en period om 36 månader

Vem betalar ut lönen under korttidsarbete?

- Arbetsgivaren ansvarar för att ordinarie lön med reducering enligt gällande procentsatser utbetalas till de som omfattas av korttidsarbete
- Arbetsgivaren ansöker om stöd från staten via Tillväxtverket som efter beslut betalar ut ett preliminärt stöd till verksamhetens skattekonto
- Ansökan om stöd ska ha inkommit senast två månader efter utgången av stödmånaden
- Stödet beräknas på arbetstagarens ordinarie lön upp till maximalt 44 000 kronor i månaden.
 - Maximala stödet en arbetsgivare kan erhålla per person och månad är 26 030 kr

Hur mycket kan man reducera arbetstiden?

- Reducering kan endast göras med 20, 40 och 60 procent av den anställdes ordinarie arbetstid.
 - Ingen annan nedsättning är tillåten
- Med ordinarie arbetstid menas den tid som den anställda skulle ha arbetat under stödmånaden
- Arbetstiden för hela perioden som stöd utbetalas behöver inte förläggas likadant
 - Det är dock mycket viktigt att procentsatsen som överenskommits uppnås
 - Tillämpa därför så enkla system för arbetstiden som möjligt
- Skiljer sig den faktiska arbetstiden i procent från det överenskomna kan stödet nekas i efterhand

Hur mycket reduceras lönen vid de olika procentsatserna?

Nedsättning i arbetstid	Reducering lön	Ordinarie lön	Reducering	Lön efter reduktion
20 %	4 %	30 000 kr	1 200 kr	28 800 kr
40 %	6 %	30 000 kr	1 800 kr	28 200 kr
60 %	7,5 %	30 000 kr	2 250 kr	27 750 kr

Vad menas med ordinarie lön?

Med ordinarie lön menas den regelmässigt utgående kontanta lönen.

- Den anställdes grundlön och arbetstid lämnas oförändrad och lön utbetalas som om den anställda inte ingått avtal om korttidsarbete
 - Förmåner som erhålls under stödmånaden ska tas upp till beskattning som vanligt
- Lönetillägg som den anställda skulle ha erhållit ska betalas ut
 - OB
 - Skifttillägg
- Lönetillägg som inte regelbundet återkommer varje månad ska inte betalas ut
 - Bonus
 - Provision
 - Övertidsersättning

Hur kan en lönespecifikation se ut med 60 procent nedsättning av arbetstid?

Löneart	Kvantitet	Enhet	Å-pris	Summa
Månadslön	160	Timmar		30 000,00
OB 1	20	Timmar	85,00	1 700,00
Korttidsarbete 7,5%				- 2 377,50
			Summa	29 322,50

Hur hanteras frånvaro vid korttidsarbete?

Frånvaro som inte är korttidsarbete hanteras utifrån ordinarie arbetstid.

- Sjukfrånvaro
- Föräldraledighet
- Semester

Vilken lön beräknas exempelvis sjuklön och löneavdrag på?

Vilken lön som exempelvis sjuklön ska beräknas på råder det för närvarande stor osäkerhet kring.

- Ordinarie månadslön / timlön

eller

- Ordinarie månadslön / timlön - Procentsats för korttidsarbete
 - Detta alternativ kommer sannolikt bli den slutliga lösningen

Hur påverkas semester vid korttidsarbete?

Frånvaro från arbetet på grund av korttidsarbete är semestergrundande

- Arbetstagare tjänar in semester som om de hade arbetat
 - Avdraget för korttidsarbete ger normalt ingen lägre semesterlön
- Huruvida rörliga löner ska kompenseras är i nuläget oklart

En arbetstagare har rätt att avstå inplanerad semester som äger rum under korttidsarbete. Arbetstagaren måste dock underrätta arbetsgivaren senast två veckor före semesterledighetens början.

Hur påverkas pensionen vid korttidsarbete?

Det är den kontant utbetalda lönen som ligger till grund för pension.

- Arbetare - Fora
 - Kontant utbetald lön
- Tjänstemän - ITP 1
 - Kontant utbetald lön
- Tjänstemän - ITP 2
 - Ordinarie lön
 - Kontant utbetald lön (Kan leda till premiehöjning senare)

Hur påverkas sjukpenninggrundande inkomst vid korttidsarbete?

Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) är skyddad under tid för korttidsarbete.



Tack för idag!