

Coronapandemin – uppdatering 2020-11-09

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 och samarbetspartierna 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 samlat vad som gäller enligt de olika stödpaketerna och informationen i de tidigare nyhetsbrevens är uppdaterad och samlad på ett ställe. Nytt i den här informationen är framförallt förlängda stöd under hösten 2020 och våren 2021, *dessa förslag redovisas med kursiverad text nedan*. Alla åtgärder nedan är beslutade om inte annat särskilt framgår. Det saknas detaljerade förslag om de olika förlängningarna.

Denna information innehåller en sammanfattning kring vad som gäller för olika stödformer m.m. I olika konkreta situationer kan det finnas detaljerade regler att ta hänsyn till eller begränsningar som påverkar olika handlingsalternativ. Kontakta oss gärna för mer konkret rådgivning.

Generella regler för alla företag

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.

Under hösten har Folkhälsomyndigheten utformat regionala rekommendationer. Aktuella regionala allmänna råd återfinns via denna länk: <https://www.folkhalsomyndigheten.se/smittskydd-beredskap/utbrott/aktuella-utbrott/covid-19/lokala-allmanna-rad/>. Enligt dessa allmänna råd bör arbetsgivare vidta åtgärder för att anställda ska kunna följa de allmänna råden vid lokala utbrott av covid-19. Rekommendationerna kan skilja sig åt något mellan olika regioner, framförallt när det gäller tidpunkter och antalet deltagare vid arrangemang. Generellt handlar de regionala rekommendationerna om att:

- Undvika fysiska kontakter med andra personer än de man bor tillsammans med. Regionalt kan gälla lägre gränser antalet personer som får delta i en sammankomst jämfört med de generella riktlinjerna.

- Undvika aktiviteter som inte går att genomföra utan fysiskt avstånd, t.ex. hälso- eller skönhetsvård som inte är medicinskt motiverad.
- Avstå från att vistas i inomhusmiljöer som t.ex. butiker, köpcentrum och gym. Detta kan för företag innebära att minimera antalet besökare, anpassa öppettider och erbjuda digitala alternativ.
- Avstå från att delta i t.ex. möten. För arbetsgivare innebär detta att uppmana personalen att arbeta hemifrån när så är möjligt, skjuta upp tjänsteresor, konferenser och andra fysiska möten.

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.

Arbetsgivaren har ett arbetsmiljöansvar även vid hemarbete. I detta ingår att förebygga såväl fysisk som psykisk ohälsa och olycksfall. Hemmet är dock en privat sfär som arbetsgivaren endast får ta del av om parterna är överens om detta. Även den anställde har ett ansvar, t.ex. att uppmärksamma och rapportera risker i arbetsmiljön. Skattefrågor kring utrustning för hemarbete behandlas längre fram.

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 länder utanför EU och vissa länder inom EU/EES. Rekommendationerna ändras med kort varsel, för aktuell information se följande hemsida: <https://www.swedenabroad.se/sv/om-utlandet-f%C3%B6r-svenska-medborgare/reseinformation/nya-coronaviruset/>

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. Arbetsgivaren svara för sjuklön mellan dag 2 och 14 enligt vanliga regler. Staten ersätter företagen för högre sjuklönekostnader till följd av Coronapandemin under perioden 1 augusti och 31 december. Dessa regler innebär att staten ersätter högre sjukkostnader än normala. Detta sker genom att staten ersätter sjuklönekostnader över en viss procentsats som baseras på företagets totala lönekostnader under en månad. Ju högre lönesumma desto större andel av sjuklönekostnaderna får företaget stå för själv. För sjuklöner mellan mars och juli gällde andra regler.

Karensavdraget slopas tillfälligt från den 11 mars och gäller för närvarande fram till den 31 december. Den anställde får begära ersättning från Försäkringskassan, vilket kan ske i efterhand. Ersättningen bestäms enligt en schablon och är 804 kr från den 1 juni. 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 om den första sjukdagen inträffade före den 1 november 2020 för att få sjukpenning. Inträffade den första sjukdagen efter den 1 november 2020 krävs läkarintyg efter den 21 sjukdagen för att få sjukpenning. Regeln att anställd ska lämna läkarintyg till arbetsgivaren från dag 8 är tillfälligt borttagen.

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 skattebetalningar som avser januari till september 2020 enligt nu gällande regler. Anstånd kan ges i högst 12 månader. *Regeringen föreslår nu att anståndstiden kan utökas med ytterligare 12 månader. Det innebär att ett företag som t.ex. söker om anstånd för arbetsgivaravgifterna för september 2020 kan få anstånd som längst till den 12 november 2022 om förslaget går igenom.* Ett företag som får anstånd ska betala kostnadsränta, fn 1,25 % på årsbasis. På beviljat anståndsbelopp ska företaget dessutom fr.o.m. den sjunde månaden även betala en anståndsavgift på 0,2 %. Kostnadsräntan och anståndsavgiften är inte avdragsgill. 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 deklarerat 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 jämka preliminärskatten. På så sätt går det att minska utbetalningarna även för dessa skatter.

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

Skattefrihet för fri parkering och mindre gåvor

En tidsbegränsad regel införs som innebär att förmån av fri parkering vid arbetsplatsen inte ska tas upp som förmån. Inte heller gåvor till anställda som sammantaget uppgår till högst 1 000 kr per anställd ska tas upp som skattepliktig förmån. Undantaget gäller andra gåvor än kontanter och liknande. Reglerna gäller alla anställda och arbetsplatser. Sociala avgifter ska inte tas ut på förmånen. De tillfälliga reglerna gäller för förmåner mellan den 1 april och 31 december 2020.

Skatteregler vid hemarbete

Som framgått ovan har arbetsgivaren ett ansvar för arbetsmiljön även vid hemarbete och eftersom hemarbete nu kommer att ske under en längre period uppkommer frågor kring vad som gäller skattemässigt. Några särskilda regler kring Corona finns inte utan det är de allmänna principerna gäller, nedanstående redovisning är därför en tolkning av dessa principer.

Om arbetsgivaren köper in nödvändiga kontorsmöbler, arbetsbelysning, datorutrustning, headset eller annat som placeras i den anställdes bostad under hemarbetet så har arbetsgivaren avdragsrätt för denna utrustning. Någon skattepliktig förmån uppkommer inte för den anställde så länge det rör sig om arbetsredskap, dvs har väsentlig betydelse för att den anställde ska kunna utföra sina arbetsuppgifter. Det är oklart vad som gäller för avdragsrätt kring ingående moms. Avdragsrätt föreligger för datorutrustning, headset och liknande. Gäller inköpen kontorsmöbler och arbetsbelysning är det osäkert om avdragsrätt föreligger för ingående moms eftersom inköpen kan träffas av avdragsförbudet för stadigvarande bostad. Skatteverket har dock uttalat att om utrustningen köps in under Coronapandemin för att tillfälligt användas för hemarbete får avdrag göras för ingående moms. Dessa skattekonsekvenser förutsätter att arbetsgivaren äger utrustningen, det har dock ingen betydelse om arbetsgivaren betalar för dem direkt (vilket vi dock rekommenderar av bevisskäl) eller om den anställde gör utlägg för arbetsgivarens räkning.

Om en anställd köper kontorsutrustning för att kunna arbeta hemma saknar den anställde enligt praxis normalt avdragsrätt för detta i sin inkomstdeklaration. Om arbetsgivaren ger den anställde bidrag för att denne ska kunna köpa utrustning eller annan ersättning för hemarbete är sannolikheten mycket stor att detta skulle ses som en skattepliktig förmån. Arbetsgivaren får i och för sig avdrag såsom lönekostnad men det kommer att utgå arbetsgivaravgifter på förmånen. Möjligheten för den anställde att få avdrag är starkt begränsade.

Reglerna om personalförmåner på arbetsplatsen i form av t.ex. fritt kaffe, frukt och andra personalförmåner som arbetsgivaren normalt tillhandahåller på arbetsplatsen gäller sannolikt inte vid hemarbete. Om arbetsgivaren tillhandahåller denna typ av förmåner på hemarbetsplatsen är det sannolikt en skattepliktig förmån för den anställde och för arbetsgivaren utgår arbetsgivaravgifter på förmånen även om den är avdragsgill. Sannolikt är inte den ingående momsen avdragsgill.

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. Det är också viktigt att noga överväga formuleringarna eftersom de kan påverka möjligheterna att få omställningsstöd och stöd för korttidsarbete.

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

Företag i ekonomisk kris till följd av Coronapandemin

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.

Stöd för korttidsanställning kan enligt nu gällande regler utgå under högst sex månader men med en möjlighet till förlängning i ytterligare i ytterligare tre månader. *Regeringen förslår att dessa tidsfrister förlängs så att stöd för korttidsarbete kan utgå fram till den 30 juni 2021.* En ansökan om förlängning måste ha kommit in inom fyra månader från det första godkännandet. Efter en stödperiod finns en karensperiod på 24 månader under vilken företaget inte kan söka om nytt stöd.

Stödets storlek enligt gällande regler och regeringens förslag framgår av nedanstående tabell:

Arbetstidsminskning jämfört med ordinarie arbetstid	Minskad lön anställd	Minskad kostnad arbetsgivare	Preliminärt stöd
<i>Stöd 2020 och jan - mars 2021</i>			
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 %
<i>Stöd april – juni 2021</i>			
20 %	8 %	18 %	
40 %	12 %	32 %	
60 %	15 %	45 %	

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. En förutsättning för att få stöd är att företaget betalade ut någon lön under jämförelsemånaden, något som kan drabba företag med säsongsverksamhet.

Utgångspunkten för stödet är den ordinarie lön och arbetstid 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 semester räknas som frånvaro och ska räknas av vid beräkningen av slutligt stöd.

Avstämning ska ske senast fyra veckor (tiden för avstämning har förlängts) efter den tredje stödmånadens utgång. Om avstämningen inte kommer in i tid kan arbetsgivaren bli skyldig att återbetala hela det utbetalda stödet varför det är mycket viktigt att hantera avstämningarna i tid. Avstämning innebär att redovisa det faktiska utfallet av arbetad tid under korttidsarbetet. I samband med den första avstämningen erbjuds företagen en möjlighet att ansöka om förlängning. Tackar företaget nej kan det inte erhålla fortsatt 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. Stöd kan fås 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.

Företag ska göra en avstämning av preliminärt stöd som innebär att det slutliga stödet ska beräknas, detta kan vara lägre eller högre än det preliminära beslutet beroende på faktiskt arbetad tid m.m. Avstämning ska ske senast fyra veckor efter den tredje stödmånadens utgång. När avstämning ska ske framgår av nedanstående tabell:

Första stödmånaden	Avstämningsperiod
Mars	16-30 juni
April	1-28 juli
Maj	1-28 augusti
Juni	1-28 september
Juli	1-28 oktober
Augusti	1-28 november
September	1-28 december

Det är viktigt att inte missa avstämningsperioden eftersom det kan innebära att företaget måste betala tillbaka erhållet stöd. Avstämningen innebär bl.a. att justering ska ske för faktiskt arbetad tid för varje anställd som omfattas av stödet. Det innebär att arbetsgivaren måste ange ordinarie arbetstid och faktisk arbetstid för varje anställd som omfattas av stödet. Om en anställd t.ex. har varit sjuk utgår inte stöd för korttidspermittering under sjukdomen. Tillväxtverket har ändrat uppfattning hur avräkning ska ske för semester och nytt är att avräkning ska ske för semester. Även ordinarie lön och månadslön under korttidsarbete ska anges. Normalt är det den planerade månadslönen under korttidsarbetet som ska anges. Detta har t.ex. betydelse vid beräkning av lön under sjukdom. Eftersom uppgifterna ska lämnas för varje anställd blir det betungande, särskilt för företag med många anställda. Det finns beräkningshjälp för företag med mer än 25 anställda på Tillväxtverkets hemsida.

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." Tillväxtverket har gjort en ny juridisk analys och i denna bedömt att alla former av vinstutdelningar och andra liknande utbetalningar till ägare som lämnas efter den 16 mars 2020 bör beaktas vid beslut om förutsättningar för stöd för korttidsarbete är uppfyllda. Andra liknande

utbetalningar innefattar bl.a. nedsättning av aktiekapital och reservfond för återbetalning till aktieägare och förvärv av egna aktier. Enligt Tillväxtverket omfattas även koncernbidrag av denna utdelningsbegränsning eftersom stödet ska bedömas för varje bolag för sig och ett koncernbidrag då ses som en värdeöverföring mellan koncernbolagen. Koncernbidrag för räkenskapsåret 2019 påverkar dock inte möjligheten att erhålla stöd. För bolag med brutet räkenskapsår gäller samma sak för koncernbidrag som avser räkenskapsår fram till den 16 mars 2020. En sådan tolkning skulle innebära att det helt plötsligt får betydelse hur verksamheten är organiserad. Syftet med koncernbidrag är just att skattemässigt undanröja skillnader beroende på om verksamheten drivs i ett bolag eller uppdelat i olika juridiska enheter. Även om ställningstagandet är tydligt så väcks flera följdfrågor, vi återkommer därför till dessa frågor längre fram. Nytt är också att förhållande efter stödperioden kommer att beaktas, det ska således inte vara möjligt att genomföra en vinstutdelning under den del av räkenskapsåret som infaller efter att stödperioden upphört.

Omställningsstöd

Riksdagen har nu beslutat och EU har godkänt regler om förlängt kontantstöd till företag som tappat en betydande del av sin omsättning. Stödet kan utgå för olika perioder maj (perioden är en månad) respektive juni-juli (perioden är här två månader). *Regeringen föreslår ytterligare en förlängning av stödet för augusti, september och oktober.* Reglerna är inte helt identiska för de olika perioderna och det finns även vissa mindre skillnader mot den tidigare perioden mars – april. Det är endast möjligt för företag inom jordbruk, fiske och vattenverksamhet att få omställningsstöd för maj men inte för perioden juni -juli. Nystartade företag kan inte få del av stödet. Det finns dock vissa särregler som ska göra det möjligt att få stöd när en verksamhet ombildats från enskild firma till aktiebolag. Stödet ska täcka en del av de fasta kostnaderna i företaget. Prövningen sker på företagsnivå, en eventuell koncerntillhörighet påverkar inte rätten till stöd men däremot kan stödets storlek påverkas av vissa koncerninterna transaktioner (se nedan under fasta kostnader). Stödet ska vara minst 5 000 kr och max 75 miljoner kr för maj och max 150 miljoner kr för perioden juni-juli.

Stödet beräknas för varje period för sig och förutsätter att omsättningsminskningen uppgår till minst den andel av omsättningen jämfört med jämförelseperioden som framgår nedan:

Stödperiod:	Jämförelsemånad	Omsättningsminskning för att få stöd
Maj 2020	Maj 2019	40 %
Juni – juli 2020	Juni – juli 2019	50 %
<i>August, september, oktober</i>	<i>Motsvarande 2019</i>	50 %

Det är oklart om förlängningen för augusti, september och oktober kommer att ses som en eller flera stödperioder och vilka andra regler som ställs upp kring denna förlängning.

Stödet omfattar fysiska och juridiska personer som bedriver näringsverksamhet i Sverige och är registrerade för F-skatt, och vars nettoomsättning under det närmast föregående räkenskapsåret överstiger en viss minimi-omsättning uppgick till minst 250 000 kronor. Det finns undantag från kravet på F-skatt för vissa stiftelser, ideella föreningar och registrerade trossamfund som är undantagna från skattskyldighet. Föreningar måste dock ha ett organisationsnummer den 31/12 2019. I koncerner ses varje företag i koncernen som en individuell stödmottagare.

Omställningsstödet kan ges till företag vars sammanlagda nettoomsättning för stödperioden 2020 understeg den sammanlagda nettoomsättningen för jämförelsemånaderna 2019. Nettoomsättningen ska periodiseras med samma noggrannhet som i ett årsbokslut. Endast nettoomsättning för verksamhet i Sverige ska ingå i beräkningen, omsättning hänförlig till fasta driftsställen utomlands ska alltså inte ingå. För fastighetsägare gäller att stöd för hyresrabatter som avser april ska ingå i nettoomsättningen.

En förutsättning för att få stöd är att omsättningsminskningen så gott som uteslutande är orsakad av spridningen av sjukdomen covid-19. Det är företaget som ska visa att denna förutsättning är uppfylld. Hur höga beviskrav som ställs kan påverkas bl.a. av bransch och hur omsättningsutvecklingen har varit motsvarande perioder 2019 och 2020.

Omställningsstöd ges med 75 procent av det procentuella omsättningstappet, beräknat på företagets fasta kostnader för stödperioden 2020. För förlängningen föreslår stödet uppgå till 70 %. Med fasta kostnader avses kostnader för:

- hyra och leasing om avtalstiden är minst sex månader
- räntekostnader som överstiger ränteintäkter, vissa undantag finns för vissa finansiella instrument
- planmässig avskrivning på anläggningstillgångar och nödvändiga reparationer och underhåll av sådana tillgångar,
- fastighetsskatt och kommunal fastighetsavgift
- elektricitet, med undantag för el som används i tillverkningsprocessen, vatten, avlopp, internet och telefoni och uppvärmning
- städning, sophantering, larm och bevakning
- försäkringar som avser sak och förmögenhetsskador m.m.,
- vissa tvätteritjänster av textilier om avtalstiden är minst tre månader och kostnaden inte är beroende av mängden textilier.
- djurfoder,
- fasta franchiseavgifter, tillstånd och kontrollavgifter som avser en viss period.
- royalties och licensavgifter för immateriella rättigheter.

I fasta kostnader får inte ingå sådana kostnader som är möjliga för företaget att undvika vid en plötslig nedgång i produktion eller försäljning. Inte heller kostnader som motsvaras av intäkt i ett annat koncernföretag eller verksamhet som bedrivs i utlandet får ingå. Avräkning ska ske för t.ex. ersättning från avbrottsförsäkringar och skadestånd m.m. Stödet är ett skattepliktigt näringsbidrag i verksamheten.

Stöd får inte lämnas om företaget vid tidpunkten för prövningen har restförda skatte- eller avgiftsskulder hos Kronofogden, näringsförbud, är på obestånd eller föremål för företagsrekonstruktion. Vidare krävs att företaget inte verkställer eller beslutar om vinstutdelning eller motsvarande under perioden mars 2020 till juni 2021. Enligt rättspraxis är det själva beslutet om utdelning som utgör ett hinder mot omställningsstöd, att utdelningen inte verkställts saknar betydelse (Kammarrätten i Stockholm, dom 2020-10-21 mål nr 5944-20). Det ska dock vara möjligt att lämna koncernbidrag. Däremot kan inte moderbolaget i koncernen lämna utdelning.

Om stödet uppgår till 100 000 kronor eller mer för varje stödperiod krävs ett intyg från en revisor. Revisorn ska granska följande:

- Minskningen av nettoomsättningen
- Orsakssambandet mellan omsättningsminskningen och Coronapandemin
- Förekomsten av värdeöverföringar som diskvalificerar från rätt till stöd
- Summan av de stödgrundade fasta kostnaderna
- Om företaget har fått ersättning som ska avräknas från omsättningsstödet
- Om företaget är ett förlustföretag ska även bruttoreultat tappet granskas

Det är således fråga om en omfattande granskning som ska göras. I vissa fall krävs en mer omfattande granskning. Företag kan få bidrag till kostnaderna för revisorsgranskningen för varje stödperiod, dock högst 10 000 kr per stödperiod.

Beslut om omställningsstöd fattas av Skatteverket och stödet betalas ut genom kreditering av skattekontot. Ett företag blir återbetalningsskyldigt för det omställningsstöd som har betalats ut felaktigt eller med ett för högt belopp. Skatteverket ges omfattande möjligheter till utredning och kontroll, däribland revision, och särskilda straffbestämmelser införs. Ansökan om omställningsstöd skulle ha inkommit till Skatteverket senast den 30 november 2020. Det går att komplettera med revisorsintyg efter sista ansökningsdag. Söker företaget för två perioder krävs två ansökningar.

Omsättningsbaserat stöd för enskilda näringsidkare

Riksdagen har även fattat ett beslut om att införa ett nytt omsättningsbaserat stöd för enskilda näringsidkare. Det är endast enskilda näringsidkare som driver näringsverksamhet i Sverige och som har godkänd F-skatt som kan ansöka om stödet. En ytterligare förutsättning är att nettoomsättningen uppgick till minst 200 000 kr under

räkenskapsåret 2019, nystartade enskilda näringsidkare omfattas därför inte av detta stöd. Det nya stödet träder ikraft den 9 november 2020. *Regeringen föreslår även här en förlängning av stödet till att gälla augusti-oktober.*

Stödet är utformat på liknande sätt som omställningsstödet ovan men istället för att kopplas till fasta kostnader är stödet kopplat till det faktiska omsättningstappet men med ett tak för de olika perioderna. För att få stöd krävs att nettoomsättningen under stödperioden minskat jämfört med motsvarande period föregående år.

- För mars april krävs en omsättningsminskning på minst 30 %,
- för maj gäller en omsättningsminskning på minst 40 % och
- för juni/juli omsättningsminskning på minst 50 %.
- *för augusti-oktober föreslås omsättningsminskning på minst 50 %*

Stödet kan uppgå till 75 % om omsättningstappet fram till juli och 70 % för augusti till oktober. Det maximala stödet för de tre stödperioderna är 120 000 kr samt 72 000 för augusti till oktober. Stödet måste uppgå till minst 2 000 kr per stödperiod (1 000 kr för maj). Stöd beräknas för varje period för sig och nettoomsättningen för stödperioden och jämförelseperioden ska beräknas med samma noggrannhet som i ett årsbokslut. Ytterligare förutsättningar för att få stöd är att omsättningsminskningen så gott som uteslutande beror på Coronapandemin. Näringsidkaren får inte ha varit berättigad till arbetslöshetsersättning under motsvarande period och får inte vara försatt i konkurs eller ha näringsförbud. Vidare ska näringsidkaren, på samma sätt som vid omställningsstöd, ha gjort som vad som kan krävas för att uttömma möjligheterna till annan form av ersättning, t.ex. avbrottsförsäkring eller skadestånd.

En näringsidkare kan också ha ansökt om omställningsstöd som täcker fasta kostnader för olika stödperioder mellan mars och juli, hyresstöd som utgick under april till juni eller statligt stöd för kulturarrangemang som ställts in eller skjutits upp. Omsättningsstödet ska minskas med de stöd som tagits emot enligt dessa stödordningar. Stödet ska även minskas med ersättning från försäkringar och skadestånd m.m. För näringsidkare som sökt jordbruksstöd kan det även här ske samordning av stöden vilket kan påverka det totala stödbeloppet.

Ansökan om stöd görs via en e-tjänst hos Boverket www.boverket.se. Tjänsten öppnar den 10 november och ansökan måste ske senast den 31 januari 2021. Beslut om stöd fattas av Länsstyrelsen, det är sju olika länsstyrelser som har fått denna uppgift och ansvarig länsstyrelse styrs av näringsidkarens folkbokföring inte var verksamheten bedrivs.

Tillfälligt sänkta egenavgifter

Under perioden 1 mars till 30 juni 2020 sänktes arbetsgivaravgifterna. Enskilda näringsidkare och delägare i handelsbolag får denna sänkning genom att endast ålderspensionsavgift betalas för överskott av näringsverksamhet under 2020 upp till 100 000 kr. För överskjutande delar betalas fulla egenavgifter. Sänkningen hanteras i inkomstdeklarationen som lämnas 2021.

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 exporten.

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.

Stöd som inte längre går att söka

Tillfälligt sänkta arbetsgivaravgifter

Under perioden 1 mars till 30 juni 2020 sänktes arbetsgivaravgifterna och de har nu upphört att gälla.

Tillfällig hyresrabatt

Företag i särskilt utsatta branscher som är konsumentnära och drabbas särskilt hårt kunde få del av ett särskilt hyresstöd efter överenskommelse med hyresvärderna. Exakt vilka branscher som omfattas framgår en förordning och det är företagets registrerade SNI-koder som styr om de kan omfattas av stödet. Den 2 juli beslutade regeringen om en utvidgning som innebär att fler branscher kan omfattas av stödet. Även om sista ansökningsdag för stödet har passerats kan denna förteckning ha betydelse för omställningsstöd och därför sammanfattas den här.

Exempel på företag som ursprungligen omfattas:	SNI-koder (tre- resp. femsiffrnivå)
Handel med bilar, släpvagnar, reservdelar och tillbehör till fordon	451, 45320, 454
Annan varuhushandel och detaljhandel med brett sortiment som inte är livsmedel (högst 35 % livsmedel m.m.)	47191, 47199
Specialiserad butikshandel, även livsmedel och sällanköpsvaror	472, 473, 474, 475, 476, 477, 478
Hotell och restaurang, inkl. camping och catering m.m.	551, 552, 553, 559, 561, 562, 563
Resebyråer och arrangemang av resor, kongresser m.m.	79110, 79120, 79900, 82300
Tand-, fysioterapeutisk-, hår-, skönhets- och kroppsvård	86230, 86904, 86905, 96021, 96022, 96040
Litterärt och konstnärligt skapande, filmvisning, teatrar, museer, djurparker, sporthallar, gym, idrottsföreningars verksamhet och annan fritids- och nöjesverksamhet	59140, 90010, 90020, 90030, 90040, 91020, 91040, 93119, 93120, 93130, 93210, 93290
Reparationer av datorer, hemelektronik, skor, möbler, ur och hushållsartiklar	95110, 95120, 95210, 95220, 95230, 95240, 95250, 95290
Övriga konsumenttjänster	96090
Exempel på företag som tillkommit efter utvidgning:	SNI-koder (tre- resp. femsiffrnivå)
Bilverkstäder	452
Uthyrning av hushållsartiklar	772
Porträttfotografering	74201
Biluthyrning	77110
Utbildning inom sport, fritid, musik, dans och kultur samt trafikskolor	85510, 85522, 85530
Konsumentvävt	96012

Stödet fungerade på följande sätt. Hyresgästen och hyresvärderna gör en skriftlig överenskommelse om tillfällig nedsättning av den fasta hyran under perioden april till juni. Det är tillåtet att villkora överenskommelsen så att nedsättningen endast gäller om statligt stöd utgår. Avtalet om detta måste vara klart senast den 30 juni 2020, för de tillkommande branscherna är tidpunkten 31/7. Staten kommer i efterhand att betala ut max 25 % av den nedsatta hyran till hyresvärderna. Tanken är alltså att hyresgästen ska betala 50 %, staten 25 % och hyresvärderna avstå från 25 %. Hyresvärderna söker i efterhand om ersättning för nedsättningen hos vissa länsstyrelser, Ansökan måste ske mellan den 1 juli och den 31 augusti 2020, ansökan sker i en särskild e-tjänst. Det är frivilligt för hyresvärderna att gå med på en uppgörelse men det rekommenderas både av regeringen och av Fastighetsägarna m.fl.

Stödet som staten betalar ut anses av Skatteverket vara direkt kopplat till priset. Detta innebär att bidraget ska ingå i beskattningsunderlaget för moms när hyresgästen driver skattepliktig verksamhet. Momsen på bidraget bör därför faktureras hyresgästen, som ju har avdragsrätt för detta. Utifrån ovanstående exempel fakturerar hyresvärderna hyresgästen 75 % av momsen och 50 % av hyran samt får ersättning med 25 % av hyran från staten.

Omställningsstöd för mars och april

Omställningsstöd för mars och april 2020 kunde sökas om omsättningen minskat mer än 30 % jämfört med motsvarande period föregående år. Sista dag för ansökan var den 31 augusti 2020. Villkoren för stödet har beskrivits ovan under omställningsstöd.