

Likviditetsförstärkning till bolag genom skattekontot

Genom att söka anstånd hos Skatteverket så kan företaget få skjuta på inbetalningarna till skattekontot, en möjlighet som har funnits även tidigare. Nu är regeringens förslag att från den 7 april ska reglerna för anstånd bli generösare och erbjuda företag möjlighet att skjuta upp inbetalningar för upp till 3 månader gällande arbetsgivaravgifter, avdragen skatt på utbetalda löner (preliminärsfatt) samt moms som redovisas månadsvis eller kvartalsvis.

Vad innebär det för er?

Blir anståndet beviljat hos Skatteverket omfattar det 3 månaders skatteinbetalningar vilket innebär att man får skjuta på inbetalningar motsvarande tre månaders deklARATIONER.

Som längst får man skjuta på inbetalningarna i 12 månader. Förslaget är att det ska börja gälla från 7 april men ska kunna tillämpas retroaktivt från 1 januari 2020. Detta innebär att man kan få tillbaka pengar på skattekonto som man inbetalat sedan januari gällande moms, arbetsgivaravgifter och avdragen skatt. Det är ett kortsiktigt sätt att förstärka sin likviditet.

För att få anståndet beviljat så måste företag, enligt Skatteverket, kunna visa på hur betalning kommer att kunna göras när anståndstiden är slut. Detta innebär att det bara är bolag med tillfälliga betalningssvårigheter som kommer få anståndet beviljat och inte bolag med stora skatteskulder eller som i övrigt missköter sin ekonomi.

Kommer det att kosta något?

Med den information vi har just nu så fungerar det som så att får bolaget anståndet beviljat så kommer det att beräknas en kostnadsränta under anståndstiden, på anståndsbeloppet. Skatteverket beräknar räntan utifrån basräntan.

[Skatteverkets information om beräkningar av ränta på skattekontot](#)

Karensavdraget slopas 11 mars – 31 maj

Vad innebär det för er?

Detta innebär ingenting annorlunda i er lönehantering. Är någon sjuk ska det rapporteras in som vanligt, karensavdraget ska redogöras på lönespecifikationen. Sedan är det upp till den anställde om att ansöka om att få tillbaka pengarna från Försäkringskassan. Så detta innebär alltså inte något merarbete för er men det är

viktigt att informera era anställda om.

I och med att detta gäller karensdagar som uppstår i mars så kommer dessa ej att regleras förrän på lönen som utbetalas i april, så det är först i april det kan komma att bli aktuellt för de anställda att ansöka om att få tillbaka de pengarna.

Staten tar tillfälligt över ansvaret för sjuklöner under april och maj 2020.

Vad innebär det för er?

Precis som för karensavdraget så måste all sjukfrånvaro rapporteras in för att bli korrekt på respektive persons lön, all sjukfrånvaro måste stå noterad på lönespecifikationen. Den sjuklön som utbetalas i samband med lön kommer vi lämna uppgifter om till Skatteverket i samband med arbetsgivardeklarationen så att ni sen kan få ersättning via skattekontot för de sjuklönekostnader som bolaget haft.

Vad kan bolaget spara?

Hela kostnaden för eventuella sjuklöner som uppstår i april och maj 2020.

Riksbanken lånar ut upp till 500 miljarder kronor via bankerna

Syftet med Riksbankens åtagande är att inte brist på kredit ska förvärra situationen och att se till att bankerna kan låna ut pengar till företag. Upplever ni en ansträngd likviditet i dagsläget så rekommenderas att ni tar en dialog direkt med er bankkontakt. Det är fortfarande upp till bankerna att ta beslut om vilka bolag som kan få extra stöd och vilka villkor som gäller hos dem.

[Riksbankens pressmeddelande](#)

Nya regler för korttidspermittering

Vad innebär detta för er?

Förslaget bygger på att staten tar tre fjärdedelar av kostnaden för personer som går ner i arbetstid så att lönekostnaderna i bolaget kan minska samtidigt som arbetstagaren får ut ca 90% av lönen. Detta för att hårt drabbade företag ska kunna behålla sina anställda och undvika uppsägningar. Detta kommer att börja gälla från 7 april men tillämpas retroaktivt från 16 mars 2020.

Vilka kan ansöka om ersättning för korttidspermittering?

För att kunna ansöka om denna ersättning så måste bolaget kunna påvisa att de ekonomiska utmaningar som finns är orsakade av Covid-19, eller är en direkt följd

av dess utbrott. De ekonomiska svårigheter bolaget ställs inför ska alltså vara utanför deras kontroll. Ersättningen kommer att täcka löner upp till 44 000 kr/månad, för de inkomsttagare som har högre lön så kommer inkomsten fortfarande enbart beräknas utifrån 44 000 kr.

Viktigt att notera är också att stödet inte kommer omfatta nyanställda och då dras gränsen vid 3 månader. Har en anställd inte fått lön i 3 månader (eller mer) före ansökan så kommer stöd ej ges för den arbetstagaren. Inte heller anställda som tillhör arbetsgivarens familj är berättigade till stödet.

Stödet gäller i övrigt de anställda som man som arbetsgivare är skyldig att betala arbetsgivaravgifter för under de månader man ansöker om stödet. Även arbetstagare som man får anställningssubventioner för från Arbetsförmedlingen inkluderas i stödet enligt Tillväxtverket. Stöd kan även ges för varslad person men inte uppsagd personal.

Om bolaget har centrala/lokala kollektivavtal så måste det finnas stöd i dessa för korttidspermittering och frågan kommer behöva förhandlas med facket. Informationen kan lämnas till facket redan nu och förhandlingar kan kallas till så att en överenskommelse med facket kan fastslås så fort som möjligt.

Har bolaget inget kollektivavtal så måste det finnas skriftliga avtal med minst 70% av arbetstagarna som stödjer korttidspermittering. Detta innebär att det är viktigt att redan nu att föra dialog med drabbade arbetstagare. Upprättas avtal som stödjer korttidspermitteringen är det viktigt att det framgår vilka anställda som innefattas av avtalet och vilken fast procentnivå som arbetstiden ska reduceras med.

Bolaget kommer även behöva påvisa att man har använt sig av andra möjliga åtgärder för att försöka minska arbetskraftskostnader, såsom uppsägning av ej verksamhetskritisk personal som inte är tillsvidareanställd. Detta skulle exempelvis kunna vara konsulter, inhyrd personal eller annat tillfälligt anställd personal.

Hur fördelas kostnaderna för nedgång i lön och arbetstid?

Nedanstående tabell visar uppgifter enligt [Tillväxtverkets](#) beräkningar. Tabellen visar att bolag kan få upp till 50% minskade lönekostnader om korttidspermitteringen godkänns efter ansökan trots det att arbetstagaren bara får en minskad lön med 7,5%.

För arbetstidsminskning finns tre fasta nivåer, 20, 40 eller 60% och som redogörs i tabellen så minskar då arbetsgivarens kostnader olika mycket beroende på vilken nivå man behöver tillämpa. Viktigt att tänka på att det är bara vid arbetstidsminskning inom dessa nivåer som man kan få stöd för

korttidspermittering.

Nivå	Minskad arbetstid	Minskad lön	Arbetsgivare	Stat	Minskad kostnad arbetsgivare
1	20%	4%	1%	15%	-19%
2	40%	6%	4%	30%	-36%
3	60%	7,50%	7,50%	45%	-53%

Om vi vill ansöka om ersättning för korttidspermittering, hur går vi tillväga?

Än så länge är det inte klart hur denna process kommer gå till. Tillväxtverket är de som ansvarar för detta och håller just nu på att sätta upp rutiner för hur detta ska fungera.

Ansökan kommer öppna först den 7 april och lämnas in via tillvaxtverket.se. Tillväxtverket måste sedan godkänna ansökan innan stödet kommer utbetalas. Stödet kan ges i 6 månader och efter det finns det möjlighet att förlänga ytterligare 3 månader vid behov och efter avstämning med Tillväxtverket.

För att få information så fort som möjligt rekommenderar vi att ni håller koll på [Tillväxtverkets sida om korttidspermittering](#).