

Ref 22

För att preliminärt stöd vid korttidsarbete ska få lämnas krävs inte att ordinarie lön har betalats ut månadsvis eller med något annat regelbundet intervall. Den ordinarie lönen har kunnat fastställas när lönen beräknats utifrån en och samma månadslön men (I) betalats ut för flera månader åt gången eller (II) en till två gånger per år.

4 § 2, 4 och 6, 11 § 1 och 2 samt 17 § lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete

I.

Högsta förvaltningsdomstolen meddelade den 7 juni 2022 följande dom (mål nr 3986-21).

Bakgrund

1. Arbetsgivare som har drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter har under vissa förutsättningar rätt till statligt stöd (stöd vid korttidsarbete). Stödet är avsett att täcka en del av kostnaderna när en arbetsgivare under en begränsad tid minskar de anställdas arbetstid, men utan att arbetstagarnas löner minskas i samma omfattning. Syftet med stödet är att bevara arbetstillfällena i situationer när det annars skulle kunna bli aktuellt med uppsägningar.

2. En arbetsgivare som uppfyller villkoren för stöd kan ansöka om godkännande. Om godkännande lämnas kan arbetsgivaren sedan ansöka om preliminärt stöd. Preliminärt stöd får lämnas för en arbetstagare under förutsättning att han eller hon var anställd hos arbetsgivaren under en viss jämförelsemånad. Stödet beräknas för varje stödmånad utifrån arbetstagarens ordinarie lön. Ordinarie lön är den lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

3. Den som har beviljats preliminärt stöd är skyldig att efter en viss tid göra en avstämning. Avstämning innebär att arbetsgivaren för varje arbetstagare ska redovisa den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen. Beroende på hur avstämningen faller ut kan arbetsgivaren bli skyldig att betala tillbaka utgivet stöd eller bli berättigad till ytterligare stöd.

4. Observera Konsult inom CCTV AB (Observera Konsult), som hade en anställd, ansökte om preliminärt stöd vid korttidsarbete för den arbetstagaren avseende perioden 1 april–31 maj 2020.

5. Tillväxtverket avslag bolagets ansökan med motiveringen att bolaget inte hade betalat arbetsgivaravgifter under den aktuella jämförelsemånaden och att stöd endast får lämnas för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under jämförelsemånaden.

6. Observera Konsult överklagade beslutet till Förvaltningsrätten i Stockholm och anförde följande. Bolagets företrädare är anställd av bolaget. Lönen uppgår till 35 000 kr per månad men har av praktiska skäl betalats ut som ”dubbel lön”, normalt varannan månad.

7. Förvaltningsrätten avslag överklagandet. Som skäl angavs att lönen måste betalas ut månadsvis för att anses vara en regelmässigt utgående lön.

8. Även Kammarrätten i Stockholm avslag bolagets överklagande. Enligt kammarrätten bygger lagstiftningen om stöd vid korttidsarbete på ett system som förutsätter att lön betalas ut regelbundet. Bolaget hade betalat ut lön med oregelbundna intervall och det hade inte kommit fram att lön hade betalats ut under jämförelsemånaden.

Yrkanden m.m.

9. *Observera Konsult inom CCTV AB* yrkar att underinstansernas domar ska upphävas och att bolagets ansökan om stöd ska bifallas, alternativt att målet ska återförvisas till Tillväxtverket för ny handläggning.

10. *Tillväxtverket* anser att överklagandet ska avslås.

Skälen för avgörandet

Frågan i målet

11. Frågan i målet är om lön måste ha betalats ut månadsvis för att preliminärt stöd ska få lämnas enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Rättslig reglering m.m.

12. I 4 § 5 lagen om stöd vid korttidsarbete anges att stödmånad är den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för. Av punkt 6 samma paragraf framgår att jämförelsemånaden, såvitt nu är relevant, är den kalendermånad som infaller tre månader före den kalendermånad då den handläggande myndigheten fattat beslut om godkännande av arbetsgivaren för stöd.

13. Av 11 § 1 och 2 framgår att preliminärt stöd får lämnas endast för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under hela eller en del av jämförelsemånaden med samma eller högre sysselsättningsgrad som under stödmånaden och för vilka arbetsgivaren för

stödmånaden var skyldig att betala arbetsgivaravgifter enligt socialavgiftslagen (2000:980).

14. Enligt 17 § ska underlaget för preliminärt stöd för en arbetstagare avseende en stödmånad beräknas utifrån arbetstagarens ordinarie lön. Av 4 § 2 framgår att 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.

15. Med att lönen ska vara regelmässigt utgående avses enligt förarbetsuttalanden att bara sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen bör räknas med. Det kan t.ex. 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 bör inte t.ex. en bonus, provision och ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad räknas med. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförmåner inte ingår (prop. 2013/14:1 volym 1 s. 353).

Högsta förvaltningsdomstolens bedömning

16. Tillväxtverket har avslagit bolagets ansökan med hänvisning till att bolaget inte har betalat arbetsgivaravgifter under jämförelsemånaden och att arbetstagaren därmed inte har varit anställd den månaden.

17. En grundläggande förutsättning för att preliminärt stöd ska få lämnas avseende en viss arbetstagare är att han eller hon har varit anställd hos arbetsgivaren under såväl jämförelsemånaden som stödmånaden. Avsaknaden av deklarerade arbetsgivaravgifter innebär inte nödvändigtvis att en arbetstagare inte har varit anställd under en specifik månad. Det innebär bara att det inte har utgått någon avgiftspliktig ersättning under föregående kalendermånad. Det kan således inte ställas något krav på att bolaget ska ha betalat arbetsgivaravgifter under eller för jämförelsemånaden för att en arbetstagare ska anses vara anställd. Ett beslut att avslå en ansökan kan därför inte enbart grundas på denna omständighet.

18. Förvaltningsrätten har bedömt att lön måste betalas ut månadsvis för att den ordinarie lönen för stödmånaden ska kunna beräknas. Kammarrätten har på motsvarande sätt ansett att det är en förutsättning att lön betalats ut regelbundet.

19. Preliminärt stöd beräknas för varje stödmånad utifrån arbetstagarens ordinarie lön. Ordinarie lön definieras i lagen om stöd vid korttidsarbete som den regelmässigt utgående lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Något krav på att utbetalningar av lön ska ha skett månadsvis eller med något annat regelbundet

intervall kan varken utläsas av lagtext eller motivuttalanden. En förutsättning för att stödet ska kunna beräknas är däremot att det går att fastställa den ordinarie lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden. Det är arbetsgivaren som ska visa att det går att beräkna den ordinarie lönen.

20. Av utredningen framgår att Observera Konsult har betalat ut lön till arbetstagaren för flera månader åt gången men att utbetalningarna har beräknats utifrån en och samma månadslön. Till skillnad från förvaltningsrätten och kammarrätten gör Högsta förvaltningsdomstolen bedömningen att den ordinarie lönen därmed kan fastställas. Det ankommer på Tillväxtverket att som första instans bedöma i vilken mån övriga förutsättningar för preliminärt stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete är uppfyllda.

21. Överklagandet ska därför bifallas på så sätt att underinstansernas avgöranden upphävs och målet visas åter till Tillväxtverket för ny prövning.

Högsta förvaltningsdomstolens avgörande

Högsta förvaltningsdomstolen upphäver underinstansernas avgöranden och visar målet åter till Tillväxtverket för ny prövning av Observera Konsult inom CCTV AB:s ansökan om stöd vid korttidsarbete för perioden 1 april–31 maj 2020.

I avgörandet deltog justitieråden *Jermsten, Askersjö, Svahn Starrsjö, Rosén Andersson* och *Haggren*. Föredragande var justitiesekreteraren Sofia Hagström.

Förvaltningsrätten i Stockholm (2020-09-01, McMurray):

Bolaget har yrkat att målet ska återförvisas till Tillväxtverket för förnyad handläggning men har inte framfört några bärande skäl härför. Inte heller framkommer det av handlingarna i målet något stöd för att målet ska återförvisas. Yrkandet härom avslås därför.

För att beviljas preliminärt stöd enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete ska de i lagen uppställda kraven vara uppfyllda. Av dessa krav följer bl.a. att arbetstagaren ska ha varit anställd hos bolaget under jämförelsemånaden och att bolaget (arbetsgivaren) ska ha varit skyldigt att betala arbetsgivaravgifter för den anställde under stödmånaden. Därutöver måste den ordinarie lönen för stödmånaden kunna fastställas, dvs. bolaget måste betala en regelmässigt utgående lön i den aktuella lagens mening. Den regelmässigt utgående lönen är enligt förarbetena begränsad till den faktiska ersättning som ingår i den månatliga lönen (se prop. 2013/14:1 s. 353).

Sammantaget innebär det ovan sagda enligt förvaltningsrätten att lönen behöver betalas ut månadsvis för att en regelmässigt utgående lön i den aktuella lagens mening ska föreligga.

Av utredningen i målet framgår att bolaget betalar ut lön i förskott för två månader framåt och inte månadsvis. Det har inte framkommit att bolaget betalat lön eller arbetsgivaravgifter under jämförelsemånaden. Förvaltningsrätten anser likt Tillväxtverket att lönen inte kan anses regelmässig. Den anställdes ordinarie lön kan därför inte fastställas. Bolaget uppfyller alltså inte förutsättningarna för att beviljas preliminärt stöd. Tillväxtverkets beslut är således riktigt, varför överklagandet ska avslås.

– Förvaltningsrätten avslår yrkandet om återförvisning och överklagandet i övrigt.

Kammarrätten i Stockholm (2021-05-27, *Hedin, Berselius och Hoffmann*):

Ordinarie lön är den regelmässigt utgående kontanta lön som en arbetstagare skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Kammarrätten anser att lagen om stöd vid korttidsarbete bygger på ett system som förutsätter att lön betalas ut regelbundet. Av utredningen i målet framgår att Observera Konsult inom CCTV AB har betalat ut lön med oregelbundna intervaller. Det har inte kommit fram att lön eller arbetstagaravgifter har betalats ut till bolagets arbetstagare under jämförelsemånaden. Bolaget kan därför inte beviljas stöd vid korttidsarbete för den aktuella perioden. Kammarrätten anser att det inte finns anledning att återförvisa målet till Tillväxtverket. Överklagandet ska därför avslås.

– Kammarrätten avslår överklagandet.

II.

Högsta förvaltningsdomstolen meddelade den 7 juni 2022 följande dom (mål nr 3842-21).

Bakgrund

1. Arbetsgivare som har drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter har under vissa förutsättningar rätt till statligt stöd (stöd vid korttidsarbete). Stödet är avsett att täcka en del av kostnaderna när en arbetsgivare under en begränsad tid minskar de anställdas arbetstid, men utan att arbetstagarnas löner minskas i samma omfattning. Syftet med stödet är att bevara arbetstillfällena i situationer när det annars skulle kunna bli aktuellt med uppsägningar.

2. En arbetsgivare som uppfyller villkoren för stöd kan ansöka om godkännande. Om godkännande lämnas kan arbetsgivaren sedan ansöka om preliminärt stöd. Preliminärt stöd får lämnas för en arbetstagare under förutsättning att han eller hon var anställd hos arbetsgivaren under en viss jämförelsemånad. Stödet beräknas för varje stödmånad utifrån arbetstagarens ordinarie lön. Ordinarie lön är den lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete.

3. Den som har beviljats preliminärt stöd är skyldig att efter en viss tid göra en avstämning. Avstämning innebär att arbetsgivaren för varje arbetstagare ska redovisa den genomsnittliga arbetstids- och löneminskningen. Beroende på hur avstämningen faller ut kan arbetsgivaren bli skyldig att betala tillbaka utgivet stöd eller bli berättigad till ytterligare stöd.

4. Wolfwoman AB, som hade en anställd, ansökte om preliminärt stöd vid korttidsarbete för den arbetstagaren avseende perioden 16 mars–16 juli 2020.

5. Tillväxtverket avslag bolagets ansökan med motiveringen att bolaget inte hade betalat arbetsgivaravgifter under den aktuella jämförelsemånaden och att stöd endast får lämnas för arbetstagare som var anställda hos arbetsgivaren under jämförelsemånaden.

6. Bolaget överklagade beslutet till Förvaltningsrätten i Stockholm och anförde följande. Det fanns inga arbetsgivaravgifter betalda för jämförelsemånaden eftersom bolaget, liksom många andra små bolag, betalar ut lönen i en klumpsumma en till två gånger per år. Anställningen har gällt hela året och årslönen belöper på årets samtliga månader, dock med bara en eller två utbetalningar.

7. Förvaltningsrätten avslag bolagets överklagande med motiveringen att det inte gick att fastställa den ordinarie lönen för stödmånaden eftersom lön inte hade betalats ut varje månad.

8. Bolaget överklagade till Kammarrätten i Stockholm, som upphävde underinstansernas avgöranden och visade målet åter till Tillväxtverket för ny prövning. Eftersom det framgick av utredningen att bolaget regelmässigt betalar ut lön en till två gånger per år bedömde kammarrätten att en ordinarie lön kunde fastställas. Tillväxtverket hade därför inte haft skäl att avslå bolagets ansökan på den grunden. Av utredningen framgick däremot inte om bolaget uppfyllde övriga förutsättningar för att beviljas preliminärt stöd och det ankom i första hand på Tillväxtverket att pröva om så är fallet.

Yrkanden m.m.

9. *Tillväxtverket* yrkar att Högsta förvaltningsdomstolen ska upphäva kammarrättens dom.

10. *Wolfwoman AB* anser att överklagandet ska avslås.

Skälen för avgörandet

Frågan i målet

11. Frågan i målet är om lön måste ha betalats ut månadsvis för att preliminärt stöd ska få lämnas enligt lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete.

Rättslig reglering m.m.

[Innehållet i punkterna 12–15 överensstämmer med innehållet i punkterna 12–15 i I.]

Högsta förvaltningsdomstolens bedömning

16. Tillväxtverket har avslagit bolagets ansökan med hänvisning till att bolaget inte har betalat arbetsgivaravgifter under jämförelsemånaden och att arbetstagaren därmed inte har varit anställd den månaden.

17. En grundläggande förutsättning för att preliminärt stöd ska få lämnas avseende en viss arbetstagare är att han eller hon har varit anställd hos arbetsgivaren under såväl jämförelsemånaden som stödmånaden. Avsaknaden av deklarerade arbetsgivaravgifter innebär inte nödvändigtvis att en arbetstagare inte har varit anställd under en specifik månad. Det innebär bara att det inte har utgått någon avgiftspliktig ersättning under föregående kalendermånad. Det kan således inte ställas något krav på att bolaget ska ha betalat arbetsgivaravgifter under eller för jämförelsemånaden för att en arbetstagare ska anses vara anställd. Ett beslut att avslå en ansökan kan därför inte enbart grundas på denna omständighet.

18. Förvaltningsrätten har bedömt att lön måste betalas ut månadsvis för att den ordinarie lönen för stödmånaden ska kunna beräknas.

19. Preliminärt stöd beräknas för varje stödmånad utifrån arbetstagarens ordinarie lön. Ordinarie lön definieras i lagen om stöd vid korttidsarbete som den regelmässigt utgående lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte hade deltagit i korttidsarbete. Något krav på att utbetalningar av lön ska ha skett månadsvis eller med något annat regelbundet intervall kan varken utläsas av lagtext eller motivuttalanden. En förutsättning för att stödet ska kunna beräknas är däremot att det går att fastställa den ordinarie lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden. Det är arbetsgivaren som ska visa att det går att beräkna den ordinarie lönen.

20. Av utredningen i målet framgår att Wolfwoman har betalat ut lön till arbetstagaren en till två gånger per år och att utbetalningarna har beräknats utifrån en och samma månadslön. Högsta förvaltningsdomstolen delar kammarrättens bedömning att den ordinarie lönen därmed kan fastställas. Tillväxtverkets överklagande ska därför avslås.

Högsta förvaltningsdomstolens avgörande

Högsta förvaltningsdomstolen avslår överklagandet.

I avgörandet deltog justitieråden *Jermsten*, *Askersjö*, *Svahn Starrsjö*, *Rosén Andersson* och *Haggren*. Föredragande var justitiesekreteraren Sofia Hagström.

Förvaltningsrätten i Stockholm (2020-09-28, McMurray):

För att kunna beräkna och bevilja preliminärt stöd vid korttidsarbete så måste det vara möjligt att fastställa arbetstagarens ordinarie lön. För att kunna fastställa den ordinarie lönen för stödmånaden krävs att arbetsgivaren har betalat en regelmässigt utgående lön. Den regelmässigt utgående lönen utgörs enligt förarbeten bara av sådana ersättningar som ingår i den månatliga lönen (se prop. 2013/14:1 s. 353).

Förvaltningsrätten anser mot bakgrund av vad som har angetts ovan att lön regelmässigt ska ha betalats ut månadsvis för att en ordinarie lön ska vara möjlig att fastställa. Bolaget anger att det har valt att inte betala ut lön varje månad utan en till två gånger per år. Eftersom lön inte regelmässigt betalats ut varje månad så går det inte att fastställa den ordinarie lönen för stödmånaden. Det var mot denna bakgrund riktigt att avslå bolagets

ansökan om preliminärt stöd vid korttidsarbete. Överklagandet ska alltså avslås.

– Förvaltningsrätten avslår överklagandet.

Kammarrätten i Stockholm (2021-06-04, Groth, Lönnestav och Örning):

Kammarrätten gör följande bedömning.

Även om en kontroll av deklarerade arbetsgivaravgifter kan vara en del i Tillväxtverkets utredning av arbetstagarens ordinarie lön så är deklarerade arbetsgivaravgifter inte i sig ett rekvisit för stöd vid korttidsarbete. Avsaknaden av deklarerade arbetsgivaravgifter innebär inte nödvändigtvis att en arbetstagare inte varit anställd under en specifik månad. Detta innebär alltså att det inte kan ställas något absolut krav på att bolaget ska ha betalat arbetsgivaravgifter, vare sig under jämförelsemånaden eller de månader som föregått denna. Ett beslut att avslå ansökan kan därför inte heller enbart grunda sig på denna omständighet.

Frågan är då om lön måste betalas ut månadsvis för att det ska anses vara fråga om regelmässigt utgående lön enligt lagen om stöd vid korttidsarbete.

För att en lön ska anses utgå regelmässigt måste den enligt kammarrättens mening också betalas ut regelmässigt. Löneutbetalningarna ska därför ske med regelbundna intervaller. Det framgår dock inte av ordalydelsen i 4 § lagen om stöd vid korttidsarbete något krav på att lön måste betalas ut månadsvis för att anses vara regelmässigt utgående. Det går inte heller tydligt att utläsa av förarbetena att det varit lagstiftarens avsikt att uppställa ett sådant krav. Det noteras att det i förarbetena framhålls att syftet med stöd vid korttidsarbete är att arbetstillfällen ska kunna bevaras och att företag på så sätt snabbt ska kunna öka produktionen igen när det ekonomiska läget förbättrats (prop. 2013/14:1 s. 339).

I samband med införandet av lagen om stöd vid korttidsarbete uttalade lagstiftaren även bl.a. följande kring uttrycket ”regelmässigt utgående kontant lön”. Med att lönen ska vara regelmässigt utgående avses att bara sådana ersättningar som normalt ingår i den månatliga lönen bör räknas med. Det kan t.ex. handla om normalt förekommande ersättningar för obehöv 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 bör inte t.ex. en bonus, provision och ersättning för övertidsarbete som inte utgår regelmässigt varje månad räknas med. Begränsningen till kontant lön innebär att olika typer av löneförmåner inte ingår (prop. 2013/14:1 s. 353).

Enligt kammarrätten tar detta förarbetsuttalande i första hand sikte på vilken typ av ersättning för arbete som ska ingå i beräkningen av den aktuella arbetstagarens ordinarie lön och inte under vilka intervaller lönen behöver betalas ut för att anses vara regelmässigt utgående.

Sammantaget anser kammarrätten därför att det, med särskilt beaktande av hur lagtexten är utformad, inte finns grund för att tolka in ett krav på att lön måste betalas ut månadsvis för att det ska anses vara en regelmässigt utgående lön i enlighet med lagen om stöd vid korttidsarbete. Förutsatt att ett företag kan visa att löneutbetalningarna sker med ett visst givet och regelbundet intervall bör kravet på regelmässigt utgående lön vara uppfyllt och en ordinarie lön kunna fastställas.

Av utredningen i målet framgår att bolaget regelmässigt betalar ut lön till den anställde en till två gånger per år. Arbetstagarens ordinarie lön kan därför fastställas. Tillväxtverket har därmed inte haft skäl för att avslå bolagets ansökan på de i beslutet angivna grunderna.

Av utredningen i målet framgår emellertid inte om bolaget uppfyller övriga förutsättningar enligt lagen om stöd vid korttidsarbete för att beviljas preliminärt stöd. Det ankommer i första hand på Tillväxtverket att pröva om så är fallet. Förvaltningsrättens dom och Tillväxtverkets beslut ska därför upphävas och målet visas åter till Tillväxtverket för ny prövning av bolagets rätt till preliminärt stöd.

– Kammarrätten upphäver förvaltningsrättens dom och Tillväxtverkets beslut samt visar målet åter till Tillväxtverket för ny prövning.