



KLAGANDE

Wolfwoman, 559037-0184

MOTPART

Tillväxtverket

ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten i Stockholms dom den 28 september 2020
i mål nr 16308-20, se bilaga A

SAKEN

Stöd vid korttidsarbete

KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

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

YRKANDEN M.M.

Wolfwoman yrkar att bolagets ansökan om stöd vid korttidsarbete ska bifallas och för fram bl.a. följande. Syftet med reglerna i lagen (2013:948) om stöd vid korttidsarbete är att stödja företagare i extrema situationer. Uttalanden i gamla förarbeten bör således inte hindra den tillämpning av lagen som var avsedd för år 2020, särskilt inte när lagtexten i sig faktiskt ger utrymme för en annan tolkning än den Tillväxtverket gör. I lagtexten finns inga ytterligare preciseringar om hur begreppet ”ordinarie lön” ska beräknas. Det sägs inget i ordalydelsen om någon specifik tidsrymd. Lagtexten ger därmed utrymme för att täcka in såväl tvåveckorslön som lön som regelmässigt utgår med bredare intervall men som ändå kan beräknas belöpa på en månad med en enkel matematisk beräkning och historisk regelbundenhet. Bolagets sätt att betala ut lön på är inte unikt och det finns inom ramen för andra myndigheters verksamhet en stor erfarenhet av att beräkna en månadslön även vid andra utbetalningsmetoder än just månadsvisa. Man tar fram en månadslön genom att helt enkelt dela den sammanlagda årsinkomsten på tolv. Detta är en metod som även Tillväxtverket borde kunna använda sig av för att beräkna arbetstagarens ordinarie lön. Det kan inte ha varit lagstiftarens avsikt att småföretagare som inte betalar ut lön på samma vis som stora bolag gör inte ska omfattas av stödet.

Tillväxtverket anser att överklagandet ska avslås och för fram i huvudsak följande. Utöver krav på att arbetstagaren ska ha varit anställd under jämförelsemånaden ställs också krav på att ordinarie lön ska kunna fastställas. Tillväxtverkets bedömning är att regelmässigt utgående lön avser månatlig lön och att detta är ett krav för att beviljas stöd vid korttidsarbete. Även om utbetalning sker med regelbundna intervaller, till exempel varannan månad, per kvartal eller en gång per år bygger den aktuella lagen på ett system som förutsätter att månadsvisa utbetalningar av lön görs. Utan

regelmässigt utgående lön kan ordinarie lön alltså inte fastställas och stödbeloppet kan därmed inte heller beräknas.

Bolaget har fört fram att utbetalning av lön sker en till två gånger på år. Det är bolaget som ska visa att det har rätt till stöd. Det är inte visat att någon utbetalning av lön har skett under jämförelsemånaden. Det är inte heller visat att bolaget deklarerat några arbetsgivaravgifter den aktuella månaden. Bolaget har därmed inte visat att lön utgått regelmässigt och den ordinarie lönen kan därför inte fastställas.

SKÄLEN FÖR KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Företag som har drabbats av tillfälliga och allvarliga ekonomiska svårigheter kan ansöka hos Tillväxtverket om stöd vid korttidsarbete. Stödet är preliminärt fram till att en slutavstämning av det stöd som utgått har genomförts.

För att beviljas preliminärt stöd enligt lagen om stöd vid korttidsarbete ska vissa krav vara uppfyllda. Bland annat ska de arbetstagare som ansökan avser ha varit anställda av bolaget under jämförelsemånaden (11 § 1 lagen om stöd vid korttidsarbete). Stödet beräknas sedan utifrån respektive arbetstagares ordinarie lön, vilket är den regelmässigt utgående kontanta lön som arbetstagaren skulle ha haft under stödmånaden om han eller hon inte deltagit i korttidsarbete (17 § lagen om stöd vid korttidsarbete).

Stödmånaden är den kalendermånad som arbetsgivaren begär preliminärt stöd för. Jämförelsemånad är den kalendermånad som infaller tre månader före den månad då beslutet om godkännande fattades (4 § 5 och 6 lagen om stöd vid korttidsarbete). Bolagets ansökan avser perioden 16 mars–16 juli 2020 och Tillväxtverkets beslut fattades den 17 juni 2020. Stödmånaderna är därför mars–juli och jämförelsemånaden är mars 2020.

Tillväxtverket har avslagit bolagets ansökan om stöd med hänvisning till att bolaget inte har betalat arbetsgivaravgifter under aktuell jämförelsemånad. Såväl Tillväxtverket som förvaltningsrätten bedömer dessutom att en lön måste betalas ut månadsvis för att anses vara en regelmässigt utgående lön.

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 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 löneförmånader 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.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga B (formulär 1).

Christian Groth
lagman
ordförande

Anna Lönnestav
kammarrättsråd

Sofia Örning
tf. assessor
referent

Johanna Salmi
föredragande jurist



**FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I STOCKHOLM**

Enhet 41

DOM
2020-09-28
Meddelad i Stockholm

Mål nr
16308-20

KLAGANDE
Wolfwoman AB, 559037-0184

MOTPART
Tillväxtverket

ÖVERKLAGAT BESLUT
Tillväxtverkets beslut 2020-06-17

SAKEN
Stöd vid korttidsarbete

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten avslår överklagandet.

Dok.Id 1275663

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Expeditionstid
115 76 Stockholm	Tegeluddsvägen 1	08-561 680 00 E-post: avd41.fst@dom.se https://www.domstol.se/forvaltningsratten-i-stockholm/	-	måndag–fredag 08:00–16:00

YRKANDEN M.M.

Tillväxtverket beslutade den 17 juni 2020 att avslå Wolfwoman AB:s (bolaget) ansökan om preliminärt stöd vid korttidsarbete med motiveringen att bolaget inte betalat arbetsgivaravgifter under aktuell jämförelsemånad.

Bolaget yrkar att det ska beviljas sökt stöd och för fram bl.a. följande. Den i målet aktuella arbetstagaren har varit anställd av bolaget under hela förra året och fortsatt under år 2020. Det finns inte arbetsgivaravgifter betalda för december 2019 eftersom bolaget, liksom många andra småbolag, betalar ut lönen i en klumpsumma en till två gånger varje år. Under år 2019 betalades hela årets lön ut i november och i den summan ingår lön även för december. Hon var alltså anställd även under december 2019 och fortsatt under år 2020 då lönen betalades ut i maj för jan till april. Det stöd som bolaget har ansökt om motsvarar månadslön för den summa bolaget betalat in fulla arbetsgivaravgifter för. När stödet för korttidspermittering kom sade regeringen uttryckligen att alla som varit anställda 2019 och som arbetsgivaren betalat in arbetsgivaravgifter för ska få stöd för korttidspermittering, även små aktiebolag med en enda anställd. För Skatteverkets del räknas hon som bolagsägare och anställd och skyldig att betala arbetsgivaravgifter så snart lön betalas ut. Det som betalas ut till henne som anställd av det egna bolaget räknas som lön och deklarerar som lön på årsbasis. Även av Försäkringskassan räknas hon som anställd med lön. Ända sedan hon startade som egenföretagare, då med enskild firma, har hon i princip betalat ut samma lön varje år, betalat in fulla sociala avgifter, skatt och numera också arbetsgivaravgifter. Det framgår med all tydlighet om man tittar på anställningsavtalet och summan att den lön bolaget betalade ut i november 2019 avser hela årets anställning. Anställningen löper hela året, uppdrag görs under hela året och årslönen belöper helt uppenbart på årets samtliga månader, dock med bara en utbetalning. Propositionen har uppenbart skrivits med stora bolag i åtanke. Tillväxtverket anser, utifrån propositionen,

att ingen regelmässig lön finns om den inte effektueras varje månad. Om detta står dock ingenting i propositionen, utan det är verkets eget tillägg. Hur lön betalas ut är rimligtvis en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, lön kan lika gärna betalas ut i klumpsumma som månatligen, om parterna så önskar och inget kollektivavtal finns.

Till stöd för talan har bolaget gett in och åberopat beräkning av arbetsgivaravgift, avtal om korttidsarbete, beräkningshjälp vid korttidsarbete som bolaget fyllt i, skrivelse till Tillväxtverket, ett flertal deklarationer och en sammanställning av utbetald lön.

Tillväxtverket anser att överklagandet ska avslås och anför i bl.a. följande. Av förarbetena framgår att regelmässigt utgående lön avser månatlig lön (prop. 2013/14:1 s. 353). Härav följer presumtionen att arbetsgivare som inte deklarerar arbetsgivaravgifter månatligen inte heller har arbetstagare med regelmässigt utgående lön. Utan regelmässigt utgående lön kan ingen ordinarie lön fastställas. Det har framkommit att klaganden inte har deklarerat arbetsgivaravgifter under jämförelsemånaden. Med beaktande av uppgifterna i ansökan och överklagandet är Tillväxtverkets sammanvägda bedömning att bolaget saknar anställda med regelmässigt utgående lön. Ordinarie lön kan då inte fastställas och stöd kan inte beviljas.

SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET

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.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Detta avgörande kan överklagas. Information om hur man överklagar finns i bilaga 1 (FR-03).

Maria L. McMurray
Rådman

Alexandra Lindberg har föredragit målet.



Hur man överklagar

FR-03

Vill du att beslutet ska ändras i någon del kan du överklaga. Här får du veta hur det går till.

Överklaga skriftligt inom 3 veckor

Tiden räknas oftast från den dag som du fick del av det skriftliga beslutet. I vissa fall räknas tiden i stället från beslutets datum. Det gäller om beslutet avkunnades vid en muntlig förhandling, eller om rätten vid förhandlingen gav besked om datum för beslutet.

För en part som företräder det allmänna (till exempel myndigheter) räknas tiden alltid från den dag domstolen meddelade beslutet.

Observera att överklagandet måste ha kommit in till domstolen när tiden går ut.

Vilken dag går tiden ut?

Sista dagen för överklagande är samma veckodag som tiden börjar räknas. Om du exempelvis fick del av beslutet måndagen den 2 mars går tiden ut måndagen den 23 mars.

Om sista dagen infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommarafton, julafton eller nyårs-afton, räcker det att överklagandet kommer in nästa vardag.

Så här gör du

1. Skriv förvaltningsrättens namn och målnummer.
2. Förklara varför du tycker att beslutet ska ändras. Tala om vilken ändring du vill ha och varför du tycker att kammarrätten ska

ta upp ditt överklagande (läs mer om prövningstillstånd längre ner).

3. Tala om vilka bevis du vill hänvisa till. Förklara vad du vill visa med varje bevis. Skicka med skriftliga bevis som inte redan finns i målet.
4. Lämna namn och personnummer eller organisationsnummer.

Lämna aktuella och fullständiga uppgifter om var domstolen kan nå dig: postadresser, e-postadresser och telefonnummer.

Om du har ett ombud, lämna också ombudets kontaktuppgifter.
5. Skicka eller lämna in överklagandet till förvaltningsrätten. Du hittar adressen i beslutet.

Vad händer sedan?

Förvaltningsrätten kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid. Har det kommit in för sent avvisar domstolen överklagandet. Det innebär att beslutet gäller.

Om överklagandet kommit in i tid, skickar förvaltningsrätten överklagandet och alla handlingar i målet vidare till kammarrätten.

Har du tidigare fått brev genom förenklad delgivning kan även kammarrätten skicka brev på detta sätt.

Prövningstillstånd i kammarrätten

När överklagandet kommer in till kammarrätten tar domstolen först ställning till om målet ska tas upp till prövning.

Kammarrätten ger prövningstillstånd i fyra olika fall.

- Domstolen bedömer att det finns anledning att tvivla på att förvaltningsrätten dömt rätt.
- Domstolen anser att det inte går att bedöma om förvaltningsrätten dömt rätt utan att ta upp målet.
- Domstolen behöver ta upp målet för att ge andra domstolar vägledning i rättstillämpningen.
- Domstolen bedömer att det finns synnerliga skäl att ta upp målet av någon annan anledning.

Om du *inte* får prövningstillstånd gäller det överklagade beslutet. Därför är det viktigt att i överklagandet ta med allt du vill föra fram.

Vill du veta mer?

Ta kontakt med förvaltningsrätten om du har frågor. Adress och telefonnummer hittar du på första sidan i beslutet.

Mer information finns på www.domstol.se.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Den som vill överklaga kammarrättens avgörande ska skriva till Högsta förvaltningsdomstolen. Skrivelsen ställs alltså till Högsta förvaltningsdomstolen *men ska skickas eller lämnas till kammarrätten*.

Överklagandet ska ha kommit in till kammarrätten *inom tre veckor* från den dag då klaganden fick del av beslutet. Om beslutet har meddelats vid en muntlig förhandling, eller det vid en sådan förhandling har angetts när beslutet kommer att meddelas, ska dock överklagandet ha kommit in inom tre veckor från den dag domstolens beslut meddelades. Tiden för överklagande för det allmänna räknas dock från den dag beslutet meddelades.

Om sista dagen för överklagande infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommar-, jul- eller nyårsafton, räcker det att skrivelsen kommer in nästa vardag.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i Högsta förvaltningsdomstolen krävs att *prövningstillstånd* meddelas. Högsta förvaltningsdomstolen lämnar prövningstillstånd om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas eller om det finns synnerliga skäl till sådan prövning, såsom att det finns grund för resning eller att målets utgång i kammarrätten uppenbarligen beror på grovt förbiseende eller grovt misstag.

Om prövningstillstånd inte meddelas står kammarrättens beslut fast. Det är därför viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet till Högsta förvaltningsdomstolen varför man anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla följande uppgifter;

1. den klagandes namn, person-/organisationsnummer, postadress, e-postadress och telefonnummer till bostaden och mobiltelefon. Dessutom ska adress och telefonnummer till arbetsplatsen och eventuell annan plats där klaganden kan nås för delgivning lämnas om dessa uppgifter inte tidigare uppgetts i målet. Om klaganden anlitar ombud, ska ombudets namn, postadress, e-postadress, telefonnummer till arbetsplatsen och mobiltelefonnummer anges. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till Högsta förvaltningsdomstolen
2. det beslut som överklagas med uppgift om kammarrättens namn, målnummer samt dagen för beslutet
3. de skäl som klaganden vill åberopa för sin begäran om att få prövningstillstånd
4. den ändring av kammarrättens beslut som klaganden vill få till stånd och skälen för detta
5. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.