



PASSPORT

UTLÄNDISK ARBETSKRAFT

*– en guide för medlems-
företag i Gröna arbetsgivare*

Uppdaterad oktober 2024



Utländsk arbetskraft

Att anställa och anlita arbetskraft kan kännas krångligt och omfattas av många regler, speciellt när det gäller utländsk arbetskraft. Gröna arbetsgivare har gjort en sammanställning för att underlätta rekryteringsprocessen av utländsk arbetskraft.

Området är föränderligt och regler ändras relativt ofta - handledningen är inte att betrakta som fullständig. Följ gärna de länkar vi hänvisar till samt kontakta Gröna arbetsgivare vid frågor och funderingar.

Handledningen innehåller allmän information om gällande rätt. Informationen ska inte ses som rådgivning utan som en allmän vägledning. Specifik rådgivning i varje enskilt fall måste sökas separat.

Den här handledningen är uppdaterad oktober 2024.

Innehåll

Del 1: Att <u>anställa</u> utländsk arbetskraft	4
1. EU-/ESS-medborgare	4
2. Medborgare från land utanför EU-/ESS (tredjelandsmedborgare)	7
3. Arbetstillstånd för säsongsarbete	11
4. Asylsökande	12
5. Papperslösa	14
Checklista 1	15
Checklista 2	16
Del 2: Att <u>anlita</u> utländsk arbetskraft	18
6. Beskattningsregler	18
7. Skatteavdrag – utländska fakturor avseende arbete utfört i Sverige	21
8. Utstationering	23
9. Arbetstillstånd	24
10. Kollektivavtal och förhandlingsskyldighet	25
Checklista 3	26
Kontaktuppgifter	27
Källor	28

Del 1: Att anställa utländsk arbetskraft

Del 1: Att anställa utländsk arbetskraft

1. EU-/EES-medborgare

Lista över de länder som omfattas finns i separat lista under Checklistor sid 15.

Arbetsstillstånd och uppehållstillstånd

EU-/EES-MEDBORGARE har rätt att arbeta i Sverige utan arbetsstillstånd.

EN EU/EES-MEDBORGARE som är arbetstagare har så kallad uppehållsrätt i Sverige, vilket innebär att arbetstagaren får vistas i Sverige mer än tre månader utan särskilt uppehållstillstånd.¹ Arbetstagaren har rätt att börja arbeta direkt efter inresan till Sverige och behöver således inte inneha arbetsstillstånd. Även familjemedlemmar till EU/EES-arbetstagare har uppehållsrätt i det land där den anhörige arbetar.

HAR ARBETSTAGAREN VISTATS med uppehållsrätt i Sverige i fem år utan avbrott har personen rätt till permanent uppehållsrätt i Sverige.²

EN SCHWEIZISK MEDBORGARE har inte uppehållsrätt utan måste istället ansöka om uppehållstillstånd.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION kontakta Migrationsverket eller besök deras hemsida, www.migrationsverket.se.

Identitetshandling

FÖR INRESA TILL SVERIGE behövs ett giltigt pass eller ett identitetskort där medborgarskap framgår.

Nordiska medborgare

MEDBORGARE I DANMARK, FINLAND, Norge och Island kan bo i Sverige utan några krav på uppehållstillstånd. Du behöver bara folkbokföra dig hos Skatteverket.

Anställningsavtal och villkor

ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE uppstår så snart ett avtal om arbete träffats. Anställningsavtalet ska innehålla information om bland annat anställningsform, tillträdesdag, arbetsuppgifter/befattning, lön, arbetstid, semester samt eventuell kollektivavtalstillhörighet.

ETT SKRIFTLIGT ANSTÄLLNINGSAVTAL bör upprättas så snart som möjligt, senast inom en månad. Ska anställningen pågå mer än tre veckor är arbetsgivaren enligt lag skyldig att alltid lämna skriftlig information om anställningsvillkoren. Genom användandet av de anställningsformulär som Gröna arbetsgivare tillhandahåller fullgörs arbetsgivarens lagenliga informationsskyldighet.

FÖR GRÖNA ARBETSGIVARES medlemmar finns anställningsformulär att tillgå på vår hemsida, www.grona.org.

ARBETSTAGARE FRÅN EU/EES-länder ska behandlas på samma sätt som svenska arbetstagare i enlighet med EU:s likabehandlingsprincip. Denna princip förbjuder diskriminering på grund av nationalitet vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Kollektivavtalets bestämmelser avseende bland annat lön, semester, förhandlingsordning och arbetstider ska tillämpas även på den utländska arbetskraften.

¹ 3a kap. UtL

² 3a kap. 6 § UtL

Att anställa utländsk arbetskraft

Arbetsmarknadsförsäkringar

KOLLEKTIVAVTALET gäller och därmed ska de i kollektivavtalet angivna arbetsmarknadsförsäkringarna tecknas för den utländska arbetskraften.

VID ANSTÄLLNING av arbetare ska följande försäkringsavtal tecknas via Fora:

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Omställningsförsäkring (omställningsstöd, avgångsbidrag AGB)
- Avtalspension SAF-LO
- Föräldrapenningtillägg (FPT)

VID ANSTÄLLNING av tjänstemän ska följande försäkringsavtal tecknas via Collectum och Fora:

Via Fora:

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Omställningsavtal (TRR)

Via Collectum:

- Industrins och handelns tilläggspension (ITP)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

För ytterligare information gå in på avtalat.se, collectum.se och fora.se.

Socialförsäkringar

ENLIGT EU-FÖRORDNINGAR om social trygghet har EU/EES-medborgare samt tredjelandsmedborgare, som lagligen är bosatta i ett EU/EES-land, rätt till socialförsäkringsförmåner enbart i det land där man arbetar och där arbetsgivaravgifter betalas.³ Oavsett bosättningsland.

ARBETSLANDETS LAG är en mycket viktig princip och utgör grunden för socialförsäkringstillhörighet för den som förvärvsarbetar. Även familjemedlemmar som inte själva arbetar kan vara försäkrade i det land där den anhörige arbetar.

DET FINNS UNDANTAG från huvudregeln om arbetslandets lag. En arbetstagare kan vara utsänd av arbetsgivare, den anställda kan arbeta i flera länder eller åt flera arbetsgivare.

Gå in på Försäkringskassan för att läsa mer om undantagen och om det finns osäkerhet om i vilket land de sociala avgifterna ska betalas.

Där finns även blankett och information om vilka uppgifter som behöver lämnas in till Försäkringskassan vid flytt till, eller arbete i, Sverige (FK 5456).

OM DEN ANSTÄLLDE kan visa upp intyg på att tillhöra ett annat lands socialförsäkring ska arbetsgivaren betala in socialavgifter i det landet. Det är möjligt att avtala att den anställda själv betalar sina socialavgifter i det land intyget gäller, men arbetsgivaren kan inte friskrivas från sina skyldigheter i de fall avtalet inte följs.

Sjukvård

FÖR ATT FÅ TILLGÅNG till svensk sjukvård till patientsavgiftskostnad måste man vara folkbokförd i Sverige. Folkbokförd blir den som av Skatteverket bedöms komma att vistas i landet under minst 12 månader.

FÖR ATT FÅ VÅRD I SVERIGE behövs ett intyg om rätt till vård. Ansökan om både det så kallade

EU-kortet och intyg om rätt till vård ansöks på Försäkringskassan.se ([Ansökan om S1, E106, E109, E121 och intyg om rätt till vård i Sverige](#)).

PERSONER BOSATTA i de nordiska länderna som arbetar i Sverige behöver inte styrka sin rätt till vård i Sverige genom intyg. Här räcker det med uppgifter om namn och bostadsadress.

³ Europaparlamentets och Rådets förordningar om social trygghet 1408/71 samt 883/04

Beskattningsregler

HUVUDREGLN I SKATTELAGSTIFTNINGEN är att skatt ska betalas i det land där arbetstagaren arbetar. Avsteg från huvudregeln finns i svensk rätt och genom avtal mellan länder samt särskilda överenskommelser inom EU.

EU/EES-MEDBORGARE som **stadigvarande bor och arbetar i Sverige** ska inkomstbeskattas på samma sätt som svenska medborgare som bor i Sverige. Stadigvarande innebär längre än 6 månaders vistelse i Sverige. Den anställde betraktas som stadigvarande bosatt även om vistelsen avbryts för tillfällig vistelse utomlands. För att den stadigvarande vistelsen ska brytas krävs att avbrottet är lika långt eller längre än den tidigare vistelsen i Sverige eller att avbrottet är lika långt eller längre än den efterföljande vistelsen i Sverige.

DEN ANSTÄLLDE som är stadigvarande bosatt här är obegränsat skattskyldig, vilket innebär att Inkomstskattelagen fullt ut är tillämplig för alla inkomst- och ersättningslag, det vill säga kommunalskatt, grundavdrag med mera gäller. Ansökan om A-skattsedel ska göras hos Skatteverket, [SKV 4402](#), vilket innebär att den anställde tilldelas ett så kallat samordningsnummer till dess att rätt till svenskt personnummer föreligger. EU/EES-medborgare som vistas i Sverige kortare tid än sex månader beskattas enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta, så kallad SINK. Det är en statlig schablonskatt på 25 procent.

EU/EES-MEDBORGARE som vistas i Sverige **kortare tid än sex månader** beskattas enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta, så kallad SINK. Det är en statlig schablonskatt på 25 procent.

ARBETSTAGAREN BEHÖVER inte deklarerar arbetsinkomsten i Sverige men får inte heller göra avdrag. Ersättning för logi under tid då arbetet utförs, samt ersättning för resa till och från Sverige vid anställnings början och slut är inte skattepliktiga. Arbetsgivaren kan ansöka om SINK för arbetstagarens räkning. Ansökan ska göras på blankett [SKV 4350](#) hos Skatteverket i den region där arbetsgivaren är registrerad eller bosatt. Personer som vistas i Sverige kortare tid än sex månader kan välja att beskattas enligt Inkomstskattelagen istället för att bli beskattade enligt SINK.

Den anställde kan sedan i efterhand, inom fem år begära omprövning av ärendet för att kunna bli beskattad enligt SINK eller inkomstskattelagen. Skatten justeras då retroaktivt.

ARBETSGIVARE SKA redovisa utbetalningar och skatteavdrag på individnivå i sin arbetsgivardeklaration. Redovisningen görs varje månad. Personer som vistas i Sverige kortare tid än sex månader, men som tidigare har varit bosatta i Sverige och har väsentlig anknytning hit, är obegränsat skattskyldiga och beskattas på samma sätt som den som vistas här i mer än sex månader.⁴ Sociala avgifter (arbetsgivaravgifter) ska normalt betalas i Sverige om en person arbetar i Sverige och omfattas av SINK.

DETTA GÄLLER INTE om arbetstagaren uppvisar ett intyg om tillämplig lagstiftning, A1 eller E101-intyg, vilket anger att den anställde ska tillhöra ett annat lands socialförsäkringssystem än där han arbetar. Om den anställde har ett utsändningsintyg A1 eller E101 som visar att han eller hon ska tillhöra ett annat lands socialförsäkring ska arbetsgivaren betala sociala avgifter i det land där personen är socialförsäkrad. Även här kan Skatteverket utfärda ett så kallat samordningsnummer istället för personnummer för den anställde.

Beskattning och socialförsäkringstillhörighet omfattas av två olika regelsystem vilket är viktigt att tänka på, eftersom en arbetstagare/egenföretagare mycket väl kan beskattas i ett land, men tillhöra ett annat lands socialförsäkring. Det innebär att sociala avgifter ska betalas i ett land och skatt i ett annat land. För ytterligare information kontakta skatteupplysningen eller gå in på www.skatteverket.se.

OBS! Det tidigare undantaget från SINK, den s k 183-dagars regeln, förändrades den 1 januari 2021. Det innebär förändrade skatteregler för arbetstagare som är uthyrda av utländska företag utan fast driftställe i Sverige. Förändringen innebär att arbetstagaren blir skattskyldig i Sverige för sin inkomst från dag ett av inhyrningsperioden, såvida det inte understiger 15 dagar i följd och totalt 45 dagar under ett kalenderår. Som svenskt företag som hyr in arbetskraft och använder bemanningsföretag, är det viktigt att kontrollera att det utländska företaget innehar svensk F-skattsedel.

⁴ 3 kap. 3 § IL

2. Medborgare från land utanför EU/EES (tredjelandsmedborgare)

Arbetstillstånd och uppehållstillstånd

MEDBORGARE I LÄNDER utanför EU/EES som vill arbeta i Sverige måste inneha **arbetstillstånd**.⁵

INNAN ARBETSGIVAREN anställer en tredjelandsmedborgare finns en skyldighet att kontrollera de handlingar som visar att arbetstagaren har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta i Sverige eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd. Arbetsgivaren ska dessutom spara kopior på dokument som visar att personen har rätt att vara och arbeta i Sverige. Dokumenten ska arkiveras under hela anställningstiden och 12 månader efter att anställningen upphör.

ARBETSGIVAREN ska också meddela Skatteverket att en tredjelandsmedborgare anstälts senast den 12:e i månaden efter att anställningen påbörjats, eller vid utsändning senast den 12:e i månaden efter det att personen påbörjade sitt arbete i Sverige. Anmälan görs på blankett [SKV 1160](#), Underrättelse Anställning av utlänning.

ARBETSTILLSTÅND beviljas förutsatt att det finns ett **behov av arbetskraft** och att **sådan inte går att få tag på i Sverige, EU eller EES** och under förutsättning att vissa nedan angivna villkor är uppfyllda.

ARBETSGIVAREN avgör om det finns ett behov enligt ovan, men måste också visa för Migrationsverket att tjänsten har annonserats för personer bosatta i Sverige, övriga EU/EES-länder och Schweiz i enlighet med det så kallade unionsföretädet.⁶ Detta görs enklast genom att **annonsera tjänsten i minst 10 arbetsdagar** hos Arbetsförmedlingen. Då finns den också tillgänglig i EURES (europeiska platsbanken).

ARBETSFÖRMEDLINGEN kan också erbjuda arbetsgivaren förmedlingsinsatser för att kartlägga utbudet av tillgänglig arbetskraft inom EU/EES och Schweiz.

Mer information finns på www.arbetsformedlingen.se.



10 dagar måste tjänsten vara utannonserad inom EU/EES innan du kan påbörja rekrytering från tredjeland

⁵ 2 kap. 7 § UtLL

⁶ 6 kap. 2 § UtLL

Att anställa utländsk arbetskraft

KVARSTÅR BEHOVET EFTER utannonseringen inom EU/EES och man väljer att anlita en arbetstagare från ett land utanför EU/EES och Schweiz, krävs följande för att denne ska få ett arbetstillstånd:

- **Skriftligt erbjudande** om arbete i Sverige. Anställningserbjudandet ska göras på en särskild blankett, [nr 232011](#), som finns på www.migrationsverket.se. Använd gärna webbansökan för snabbare hantering. Om erbjudandet gäller flera personer med samma arbetsuppgifter och anställningsvillkor ska också blankett [nr 234011](#) användas och bifogas till anställningserbjudandet. I anställningserbjudandet anges också var och när tjänsten utannonserats samt de referensnummer som lämnats i samband med publiceringen av annonsen.
- **Anställningsvillkor i nivå med gällande kollektivavtal.**
- **Den sökande måste ha giltigt pass för hela tillståndstiden.**
- **Redovisa hur företaget kan betala lön under tre månader.**
- **Att arbetstagaren kan försörja sig på arbetet.**
- **Att berört fackförbund har fått tillfälle att yttra sig** över anställningsvillkoren. Förslagsvis genom att anställningserbjudandet skickas till berört fackförbund som fyller i relevanta uppgifter på blanketten och skickar tillbaka det till arbetsgivaren. De flesta fackförbund hanterar detta genom en digital ansökan via Migrationsverkets hemsida.
- **Att arbetet är av sådan omfattning att lönen motsvarar minst 80 procent av gällande medianlön vid ansökningstillfället.** Observera att denna summa gäller oavsett anställningsgrad. Läs mer [här](#).

DET ÄR VIKTIGT ATT TÄNKA på att innan arbetstillståndet är beviljat får ett svenskt företag inte erbjuda en tredjelandsmedborgare anställning trots att denna kan åberopa företrädesrätt enligt LAS. Att utlänningslagens bestämmelser om arbetstillstånd har företräde framför LAS bestämmelser om återanställningsrätt konstaterade Migrationsöverdomstolen i ett avgörande den 31 januari 2017 (MIG 2017:2).

MIGRATIONSVERKET STÄLLER högre krav på vissa branscher. I dessa branscher krävs att företaget som vill anställa en person från ett tredjeland:

- Ska redovisa hur företaget klarar av att garantera lön för personen som söker arbetstillstånd, t ex med hjälp av dokument på likvida bankmedel och balans- och resultatrapporter för tidigare och nuvarande år.
- Visa företagets skattekontoutdrag för de 3 senaste månaderna. Observera att det bara gäller om företaget tidigare anställt personer från länder utanför EU och de personerna fått arbetstillstånd på grund av anställningen hos dig.

FÖR EN DEL yrken gäller särskilda regler vid anställning. Det kan innebära att den du ska anställa behöver andra dokument från dig. Särskilda regler gäller bland annat när du ska anställa säsongsarbetare och praktikanter. Den fullständiga listan finns [här](#).

ANSTÄLLNINGSERBJUDANDET skickas till arbets- tagaren som ansöker om arbetstillstånd och då bifogar erbjudandet.

HUVUDREGELN ÄR ATT tillstånd söks från arbets- tagarens hemland. Ansökan kan lämnas in elektroniskt via Migrationsverkets webbplats eller på en svensk utlandsmyndighet. I vissa fall kan också en arbetstagare söka arbetstillstånd från Sverige. Tillståndet ges för den tid som anställ- ningen omfattar, dock för maximalt två år. Tillståndet kan förlängas med två år i taget. Efter 2+2 år kan permanent uppehållstillstånd sökas.

VID DEN FÖRSTA tillståndsperioden är arbetstaga- ren bunden till det yrke och den arbetsgivare som står i beslutet. Vid förlängning kan arbetstagaren byta arbetsgivare så länge det är inom samma yrke. En arbetstagare måste därför söka nytt arbetstillstånd om du erbjuder honom eller henne en ny anställning inom ett annat yrke. Du måste då upprätta ett nytt anställningserbjudande. Omfattar arbetet mer än tre månader måste arbetstagaren också inneha **uppehållstillstånd i Sverige** (vilket man ansöker om på samma blankett som arbetstillstånd). Om arbetstagaren önskar ta med sig sina familjemedlemmar måste även de ansöka om uppehållstillstånd.

Att anställa utländsk arbetskraft

SOM FAMILJEMEDLEMMAR räknas:

- make/maka, registrerad partner eller sambo.
- barn till dig under 21 år eller till din make/maka, registrerade partner eller sambo. Ogifta barn som är äldre än 21 år kan i vissa fall få tillstånd.

BESLUTANDE MYNDIGHET är Migrationsverket. Ett beslut om arbetstillstånd kan överklagas inom tre veckor. Information om hur man gör finns i arbetstagarens beslut.

MEDBORGARE i de allra flesta länder utanför EU/EES behöver **visum** för inresa till Sverige.⁷

Visumet ska vara klart och infört i passet före inresan. Ansökan om visum görs på svensk ambassad eller på svenskt konsulat i hemlandet.

För ytterligare information gå in på www.migrationsverket.se.

Anställningsvillkor

SAMMA REGLER GÄLLER som för EU/EES-medborgare, se sidan 4.

Arbetsmarknadsförsäkringar

SAMMA REGLER GÄLLER som för EU/EES-medborgare, se sidan 4.

Socialförsäkringar

DEN SOM ARBETAR i Sverige med giltigt arbetstillstånd samt uppehållstillstånd har rätt till så kallade arbetsbaserade sociala förmåner, vilket bland annat innebär rätt till sjukpenning, föräldraförsäkring, pension samt arbetsskadeersättning. En arbetstagare anses arbeta i Sverige om arbetsplatsen här i landet utgör dennes primära arbetsplats. Det är Försäkringskassan som gör denna bedömning.

MED LÄNDER UTANFÖR EU/EES och Schweiz saknar Sverige sjukvårdskonventioner, och det föreligger således ingen rätt till subventionerad vård av landstingen för arbetstagare därifrån som arbetar i Sverige*. Det är därför mycket viktigt att arbetstagaren tecknar en försäkring i hemlandet som täcker sjukvård innan resa till Sverige.

VARAR ANSTÄLLNINGEN, och är arbetstillståndet utfärdat för, en längre period än ett år anses istället arbetstagaren vara bosatt i Sverige och omfattas därmed av de socialförmåner som gäller för andra bosatta i Sverige, innebärande rätt till ersättning för sjukvård, tandvård, föräldrapenning, bostadsbidrag med mera.

**Med undantag för Algeriet, Australien, Israel, Turkiet och Québec, där sjukvårdskonvention finns, och ger rätt till akut sjuk- och tandvård till samma vårdavgift som bosatta inom regionen.*

⁷ 2 kap. 3 § UtLL

Att anställa utländsk arbetskraft

Sjukvård

FÖR PERSONER SOM ARBETAR i Sverige, men som kommer från länder utanför EU/EES finns det dock ingen möjlighet att få rätt till svensk sjukvård om de inte uppfyller kraven för att få folkbokföras i Sverige. Om något händer dem får de visserligen

akut sjukvård i Sverige, men de blir också debiterade den totala kostnaden för detta.

HÄR SKA DEN ANSTÄLLDE/ARBETSGIVAREN i förväg lösa vårdfrågan med en sjukvårdsförsäkring.

Beskattningsregler

SAMMA REGLER GÄLLER som för EU/EES-medborgare, se sidan 6.

3. Arbetstillstånd för säsongsarbete

OM EN ARBETSTAGARE ska arbeta max 90 dagar kan arbetstillstånd för säsongsarbete sökas. Se lista över länder vars medborgare även behöver visum för inresa [här](#).

OM VISTELSEN ÖVERSTIGER 90 dagar krävs uppehållstillstånd och arbetstillstånd för alla länder utanför EU/EES. För att det ska räknas som säsongsarbete är anställningen begränsad till sex månader.

ARBETSTILLSTÅND och uppehållstillstånd med utfärdat uppehållstillståndskort, UT-kort, ska vara klara innan inresa.

SOM ARBETSGIVARE kan du företräda arbetstagaren genom [fullmakt](#) och fylla i ansökningen. Om ansökan görs digitalt krävs en egen/unik mejladress till varje sökande.

FÖR ATT FÅ ARBETSTILLSTÅND för säsongsarbete krävs att arbetstagaren har:

- Giltigt pass – vid digital ansökan ska kopior finnas av passet som visar personuppgifter, foto, namnteckning, passnummer, utförandeland, giltighetstid, och om det finns tillstånd att bo i andra länder.
- Erbjudits en tidsbegränsad anställning av arbetsgivare som är etablerad i Sverige.
OBS: Annonsering på arbetsförmedlingen/EURES minst 10 dagar innan!
- Ett fackligt yttrande ska ha inhämtats.
- Tillgång till bostad med lämplig standard.⁸ Hyresavtal ska lämnas in och arbetstagaren får EJ vara inneboende. Lämplig standard avser:⁹
 - kontinuerlig uppvärmning
 - kontinuerlig tillgång till varmt och kallt vatten för hushåll och hygien
 - avlopp för spillvatten
 - tillgång till toalett och tvättstall samt badkar eller dusch
 - el för hushållsförbrukning
 - spis, diskho, kylskåp, förvaringsutrymmen och avställningsytor

- tillgång till förrådsutrymmen inom fastigheten, och
- möjlighet till tvätt av kläder inom fastigheten eller inom rimligt avstånd från den.

BOSTADEN FÅR inte heller ha brister i fråga om hållfasthet, brandsäkerhet eller sanitära förhållanden.

- Tecknat eller ansökt om heltäckande sjukförsäkring som är giltig under hela vistelsen.
 - Sjukförsäkringen ska vara giltig under hela vistelsen och bör täcka kostnaderna för såväl akut som annan sjukvård, tandvård, samt sjukhusvistelse och eventuell hemtransport av medicinska skäl.

Som arbetsgivare måste du:

- Vara etablerad i Sverige.
- Skapa ett anställningserbjudande och inhämta fackligt yttrande.
- Erbjuder lön och anställningsvillkor minst i linje med kollektivavtal.
- Ha för avsikt att teckna sjuk-, liv- och trygghetsförsäkring vid arbetsskada samt tjänstepensionsförsäkring vid påbörjad anställning.
- Annonserat ut tjänsten via Arbetsförmedlingen/EURES under minst 10 dagar.
- Kunna redovisa hur företaget kan garantera utbetalning av lön under minst tre månader genom dokumentation på likvida bankmedel och balans- och resultatrapport för nuvarande och tidigare år.
- Om du tidigare har anställt arbetstagare från tredjeland ska du även redovisa företagets skattekontoutdrag för de senaste tre månaderna.

OBS: Alla ändringar i anställning, vistelsetid, boende etc **måste** återkopplas och rapporteras till Migrationsverket!

⁸ 6c kap. § 2 4 pkt UtL

⁹ MIGRFS 2018:6

4. Asylsökande

LMA-kort för asylsökande

LMA STÅR FÖR lagen om mottagande av asylsökande. Den som söker asyl i Sverige blir fotograferad och får ett så kallat LMA-kort som är ett bevis på att personen söker asyl och har rätt att vistas här under tiden man väntar på beslut. LMA-kortet ska visas upp i kontakten med myndigheter, och genom LMA-kortet får man i vissa fall en lägre patientavgift och lägre avgift för mediciner.

DET FÖRSTA LMA-KORTET gäller i fyra månader, sedan får man ett nytt kort som gäller i sex

månader. I det fall den asylsökande får uppehållstillstånd eller måste lämna Sverige ska kortet lämnas tillbaka.

LMA-KORT UTFÄRDADE efter 1 januari 2022 har en QR-kod som du kan scanna för att se om kortet är giltigt och om den asylsökande har AT-UND. Ingen mer personlig information om den asylsökande visas och sökningen loggas inte. Uppgifter på kortet uppdateras digitalt, och du får alltid aktuell information när du scannar kortet.

Den anställda måste ha ett eget bankkonto

DU KAN INTE BETALA ut lön till det bankkort som en asylsökande får av Migrationsverket. Det finns en överenskommelse mellan Migrationsverket och de flesta större banker i Sverige som ska underlätta för en asylsökande att öppna ett bankkonto, trots att personens identitetshandlingar finns hos Migrationsverket. Överenskommelsen innebär att den asylsökande visar upp vidimerade kopior på sina identitetshandlingar, och sedan kontaktar bankkontoret Migrationsverket för att få uppgifterna bekräftade.

DET ÄR DOCK ALLTID upp till varje enskilt bankkontor att godta handlingarna eller inte. En del banker kräver dessutom att den sökande ska kunna visa upp ett anställningsintyg för att få öppna ett bankkonto.

Arbete under tiden som asylsökande

MÅLSÄTTNINGEN ÄR ATT den asylsökande ska försörja sig själv under tiden man väntar på beslut. För att ha rätt att arbeta i Sverige under tiden krävs att den asylsökande har ett bevis om att man är undantagen skyldigheten att ha arbetstillstånd (AT-UND).

DEN ASYLSÖKANDE ÄR undantagen kravet på arbetstillstånd om man uppfyller följande;

- Lämnar in godtagbara identitetshandlingar eller på annat sätt medverkar till att klarlägga sin identitet.
- Ärendet ska prövas i Sverige (vilket bestäms av Dublinförordningen).
- Ansökan är välgrundad.

OM KRAVEN ÄR UPPFYLLDA får den asylsökande ett LMA-kort med där det framgår att man har AT-UND. Om den asylsökande får arbete under tiden ansökan behandlas, ska denne kunna visa sin arbetsgivare att man innehar AT-UND. Arbetsgivaren ska sedan meddela den mottagningsenhet den asylsökande är inskriven på att denne har fått en anställning. Detta ska göras på särskild blankett hos Migrationsverket nummer [152011](#). Likaså ska arbetsgivaren meddela när anställningen har upphört.

OM DEN ASYLSÖKANDE får dagersättning ska inkomsten från anställning alltid anmälas till Migrationsverket. Den asylsökande kontaktar också Skatteverket för att få ett så kallat samord-

Att anställa utländsk arbetskraft

ningsnummer, som är till för den som inte har något personnummer och det behövs för att kunna betala skatt då man arbetar i Sverige. Likaså behövs ett samordningsnummer för att kunna få sjukpenning utbetald.

OM DU HAR EN ANSTÄLLD person som har fått avslag på sin asylansökan och beslutet har fått laga kraft, kan han eller hon i vissa fall ansöka om uppehålls- och arbetstillstånd i Sverige utan att behöva lämna landet.

Krav för arbetstillstånd efter avslag på asylansökan

OM DEN ASYLSÖKANDE får avslag på sin ansökan om asyl i Sverige och har arbetat under tiden man väntat på beslut, kan man ansöka om arbetstillstånd efter att ha fått nej på asylansökan. Mer information finns på www.migrationsverket.se.

- ansökan har kommit in till Migrationsverket senast två veckor (14 dagar) efter att beslutet på ansökan om asyl har fått laga kraft
- personen har ett giltigt pass
- personen ska ha varit anställd hos dig sedan minst fyra månader tillbaka och du ska erbjuda anställning minst tolv månader framåt från den dag ansökan lämnas in
- personen ska ha varit asylsökande och haft ett AT-UND under anställningstiden
- anställningsvillkoren är på minst samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen. I anställningsvillkoren ingår förutom lön även försäkringar. Kraven gäller även fyra månader bakåt i tiden.

- anställningen har en sådan omfattning att personen uppnår en god försörjning, vilket motsvarar 80 procent av den medianlön som Statistiska centralbyrån (SCB) publicerat och som gällde vid ansökningstillfället. Det är den medianlön som var publicerad vid ansökningstillfället som Migrationsverket kommer att utgå från vid prövning av ärendet. Kravet gäller även fyra månader bakåt i tiden från ansökningstiden. Läs om gällande försörjningskrav [här](#).
- den berörda fackliga organisationen har fått tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren.

OBS! [Inom vissa branscher ställs högre krav på dig som arbetsgivare när det gäller redovisning.](#)

Hälso- och sjukvård för asylsökande

DEN SOM ANSÖKER om asyl i Sverige har rätt till akut sjukvård samt vård och tandvård som inte kan vänta. Asylsökande har också rätt till förlossningsvård, vård vid abort, preventivmedelsrådgivning, mödrahälsovård samt vård enligt smittskyddslagen. Asylsökande barn och ungdomar under 18 år har rätt till samma kostnadsfria sjukvård och tandvård som andra barn som bor i Sverige.

ALLA ASYLSÖKANDE erbjuds också en gratis hälsoundersökning så snart som möjligt efter att man ansökt om asyl. Det är viktigt att den asylsökande tar med sig sitt LMA-kort i samband med besök inom vård eller på apotek eftersom det i vissa fall ger rätt till lägre patientavgifter och avgifter på medicin.



Exempel på LMA-kort. Kontrollera särskilt punkt 7 – "AT-UND".

5. Papperslösa

PAPPERSLÖS INNEBÄR att personen vistas illegalt och utan tillstånd i landet. Det är olagligt att arbeta utan arbetstillstånd och likaså att anställa papperslösa.

ARBETSGIVARE SOM bryter mot reglerna riskerar böter, betalning av inestående löner och i särskilt allvarliga fall straffrättsliga åtgärder.

Hälso- och sjukvård

PERSONER SOM UPPEHÅLLER sig i Sverige illegalt, så kallade papperslösa eller gömda, har rätt till vård i samma utsträckning som asylsökande.

Checklista 1

EU:s medlemsländer

Belgien	Grekland	Malta	Spanien
Bulgarien	Irland	Nederländerna	Sverige
Cypern	Italien	Polen	Tjeckien
Danmark	Kroatien	Portugal	Tyskland
Estland	Lettland	Rumänien	Ungern
Finland	Litauen	Slovakien	Österrike
Frankrike	Luxemburg	Slovenien	

ESS medlemsländer

Island	Schweiz ingår ej men har avtal som jämställer
Liechtenstein	landet i vissa avseenden.
Norge	OBS! Storbritannien är efter Brexit att anse som ett tredjeland.

Checklista 2

Arbetstagare från ett EU/EES-land

1. Identitetshandling
 2. Anställningsvillkor – skriv anställningsavtal
 3. Beskattningsregler – ansök om SINK vid anställning kortare än sex månader
 4. Försäkringar
-

Arbetstagare från tredjeland

(Ej från EU/EES)

1. Annonsera via arbetsförmedlingen/EURES 10 dagar.
2. Efter 10 dagar - skriftligt anställningserbjudande
3. Ge facklig organisation möjlighet att yttra sig
4. Redovisa för Migrationsverket hur företaget kan betala lön i tre månader
5. Anställningsvillkor i nivå med gällande kollektivavtal samt lön i enlighet med försörjningskravet (lönen måste motsvara minst 80 procent av gällande medianlön vid ansökningstillfället. OBS! Denna summa gäller oavsett anställningsgrad).
6. Identitetshandling och ev. visum
7. Arbetstillstånd och ev. uppehållstillstånd
8. Beskattningsregler – ansök om SINK vid anställning kortare än sex månader
9. Försäkringar

Del 2: Att anlita utländsk arbetskraft

Del 2: Att anlita utländsk arbetskraft

6. Beskattningsregler

Det ekonomiska arbetsgivarbegreppet

FRÅN OCH MED 1 januari 2021 gäller nya regler och ett ändrat synsätt på vem som är arbetsgivare vid tillfälligt arbete i Sverige.

Tidigare regler

FÖRE 1 JANUARI 2021 gällde den så kallade 183-dagarsregeln för tillfälligt arbete i Sverige. 183-dagarsregeln innebar att en inkomst i Sverige var skattefri om följande kriterier var uppfyllda:

- Individens vistades mindre än 183 dagar i Sverige under varje tolv månadersperiod, och
- Ersättningen betalades av en arbetsgivare som inte hade hemvist i Sverige eller på dennes vägnar samt att ersättningen inte belastade ett fast driftställe som den utländske arbetsgivaren hade i Sverige.

DETTA INNEBAR ATT utländska personer i vissa situationer kunde komma till Sverige och arbeta här upp till sex månader åt gången utan att bli skattskyldiga.

Nya regler

FRÅN OCH MED 1 JANUARI 2021 ska 183-dagarsregeln inte längre tillämpas om det rör sig om "uthyrning av arbetskraft". Med uthyrning av arbetskraft menas att en fysisk person hyrs ut eller ställs till förfogande för att utföra arbete i Sverige för en svensk uppdragsgivare under dennes kontroll och ledning. Den svenska uppdragsgivaren ska i sådana situationer ses som den ekonomiska arbetsgivaren och 183-dagarsregeln är därmed inte tillämplig.

Vad är "uthyrning av arbetskraft"?

DET BEHÖVER INTE vara fråga om en klassisk uthyrningssituation med bemanningsföretag för att de nya reglerna ska bli tillämpliga. De nya reglerna kan till exempel även komma att tillämpas inom utländska koncerner där vissa anställda arbetar för flera olika företag inom koncernen. För att avgöra om en situation ska ses som uthyrning av arbetskraft och uppdragsgivaren därmed ska ses som den ekonomiska arbetsgivaren ska följande kriterier vara vägledande:

1. Vem som har behörighet att instruera arbetstagaren avseende det sätt som arbetet ska utföras på.
2. Vem som disponerar och kontrollerar samt har ansvar för platsen där arbetet utförs.
3. Om arbetstagarens ersättning faktureras direkt från den formella arbetsgivaren till företaget där arbetet utförs eller inte.
4. Vem som ställer arbetsredskap och material till förfogande för arbetstagaren.
5. Vem som bestämmer antalet arbetstagare och de kvalifikationer som arbetstagarna ska ha.
6. Vem som har rätt att välja ut de arbetstagare som ska utföra arbetet och att avsluta det uppdragsavtal som har slutits med arbetstagaren.
7. Vem som har rätt att införa disciplinära sanktioner som rör arbetstagarens arbete.
8. Vem som beslutar om semester och arbetschema för arbetstagaren.

Att anlita utländsk arbetskraft

Exempel

TRE TYSKA INDIVIDER har tillsammans ett företag i Tyskland vari de själva är anställda. Via detta företag ingår de kontrakt om att arbeta fem månader i Sverige varje sommar. Arbetet utförs åt ett svenskt företag. Det svenska företaget står för all utrustning, för allt material och även för risken om någonting går snett i arbetet. Enligt kontraktet fakturerar det tyska företaget per nedlagd timme.

DE TYSKA INDIVIDERNA har inte rätt att sätta andra personer i deras ställe. De anlitas inte för något särskilt uppdrag utan hjälper till där det behövs under den period som de har kontrakt för. I stort sett arbetar de tyska individerna på samma sätt som företagets egna anställda.

I DET HÄR FALLET är det stor risk att det svenska företaget ses som den ekonomiska arbetsgivaren åt de tyska individerna. Det innebär att 183-dagarsregeln inte längre är tillämplig och att de tyska individerna blir skattskyldiga i Sverige. Det innebär även att det tyska företaget behöver registreras som arbetsgivare i Sverige och innehålla skatt för sina anställda.

Minimigräns

DET FINNS EN MINIMIGRÄNS som säger att om arbetet i Sverige pågår högst 15 dagar i följd och

inte överstiger 45 dagar per kalenderår är det inte fråga om uthyrning av arbetskraft och 183-dagarsregeln kan vara tillämplig. Vid tillämpning av minimigränsen är det arbetsdagar som räknas (mellanliggande helger eller lediga dagar räknas inte in).

Vad innebär de nya reglerna?

DE NYA REGLERNA INNEBÄR att personer som arbetar kortare perioder i Sverige i större utsträckning kommer att bli skattskyldiga här. De nya reglerna innebär även en skyldighet för det utländska företaget att registreras och göra skatteavdrag i Sverige i de fall då 183-dagarsregeln inte längre kan tillämpas. Sammantaget kommer det inte att bli lika smidigt och förmånligt att arbeta kortare perioder i Sverige som det tidigare har varit.

Utländska enskilda näringsidkare

ANLITANDE AV UTLÄNDSKA enskilda näringsidkare som inte har något fast driftställe i Sverige är inte att betrakta som uthyrning enligt de nya reglerna (se dock särskilt risk för anställningsförhållande i nästa stycke).

Risk för genomsyn - anställningsförhållande

SKATTEVERKET ANSER ATT att om någon arbetar för ett företag under anställningsliknande former ska personen ses som anställd av företaget även om personen till exempel hyr ut sig själv genom ett eget företag. Detta innebär att Skatteverket vid kontroll kan ogiltigförklara uppdragsavtal eller liknande eftersom det anser att uppdragstagaren inte är tillräckligt självständig i förhållande till uppdragsgivaren. Att bedriva självständig verksamhet är ett krav för att kunna anses bedriva näringsverksamhet i Sverige.

VID ETT ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE är arbetsgivaren skyldig att innehålla skatt och betala sociala avgifter för den anställda. Om Skatteverket anser att ett uppdragsförhållande istället är att anse som ett anställningsförhållande kan Skatteverket kräva in sociala avgifter från uppdragsgivaren. Om uppdragstagaren inte betalar in den slutliga

skatten på inkomsten kan Skatteverket kräva in den del som uppdragsgivaren skulle ha innehållits av uppdragsgivaren istället. Uppdragsgivaren får i sådana fall en regressfordran på uppdragstagaren.

RISKEN ATT SKATTEVERKET anser att ett anställningsförhållande föreligger minskar om uppdragstagaren är registrerad för svensk F-skatt. Det är därav viktigt att kontrollera att de underleverantörer som anlitas är registrerade för F-skatt. Det är även viktigt att tänka på hur avtalen utformas och att det inte på något sätt bör likna ett anställningsavtal. Avtalad ersättning bör aldrig vara en fast summa per månad till exempel. Att uppdragstagaren använder egna verktyg, maskiner eller andra hjälpmedel samt har egna försäkringar och även andra uppdragsgivare ger stöd för att uppdragstagaren agerar självständigt och inte är att anse som anställd.

Att anlita utländsk arbetskraft

AVTALAD ERSÄTTNING bör aldrig vara en fast summa per månad till exempel. Att uppdragstagaren använder egna verktyg, maskiner eller andra hjälpmedel samt har egna försäkringar och även andra uppdragsgivare ger stöd för att uppdragstagaren agerar självständigt och inte är att anse som anställd.

OM UPPDRAGSTAGAREN har ett giltigt A1-intyg eller annat konventionsintyg ska uppdragsgivaren inte betala sociala avgifter i Sverige.

Exempel

EN PERSON (UPPDRAGSTAGAREN) från ett annat land hyr ut sig själv genom egen enskild firma i hemlandet som maskinoperatör under fem månader i taget. Personen har inga egna verktyg eller någon egen maskin utan kommer med tomma händer till uppdragsgivaren i Sverige. Uppdragsgivaren leder och planerar arbetat, står för skyddsutrustning, arbetskläder, maskiner och

telefon. Uppdragsgivaren är den som bär ansvar för arbetet och som har nödvändiga försäkringar för arbetets utförande. Uppdragstagaren fakturerar uppdragsgivaren för nedlagd tid. Uppdragstagaren har varken F-skatt i Sverige eller något A1-intyg.

I DET HÄR FALLET finns det en stor risk att Skatteverket, vid en kontroll, kan komma fram till att uppdragstagaren ska anses vara anställd av uppdragsgivaren eftersom denne arbetar under anställningsliknande förhållanden hos uppdragsgivaren. För uppdragsgivaren skulle det betyda att denne borde ha innehållit skatt och betalat sociala avgifter för personen. Skatteverket kan kräva att företaget betalar sociala avgifter för hela perioden. Om Skatteverket misslyckas med att driva in skatten från uppdragstagaren kan Skatteverket besluta att rikta kravet mot uppdragsgivaren som alltså även måste betala in den skatt som borde ha innehållits.

7. Skatteavdrag - utländska fakturor avseende arbete utfört i Sverige

FRÅN OCH MED 1 JANUARI 2021 gäller nya regler om skatteavdrag för arbete utfört i Sverige. Reglerna innebär att om ett svenskt företag anlitar ett utländskt företag för att utföra arbete i Sverige måste det svenska företaget kontrollera att det utländska företaget är godkänt för svensk F-skatt.

OM DET UTLÄNDSKA företaget saknar svensk F-skatt måste det svenska företaget innehålla skatt om 30 procent vid betalning av fakturan. Ersättning och innehållen skatt rapporteras via arbetsgivardeklarationen. [Här](#) finns mer information om hur arbetsgivardeklarationen ska fyllas i.

OM DET SVENSKA FÖRETAGET missar att innehålla skatt kan det bli skyldigt att betala in skatten om Skatteverket misslyckas med att kräva in den från det utländska företaget. [Här](#) kan du kontrollera att företaget har svensk F-skatt.

Sociala avgifter för utländsk arbetskraft

EN ARBETSGIVARE ska betala sociala avgifter för sina anställda i det land där arbetstagaren är socialförsäkrad. Som huvudregel är den anställda socialförsäkrad i det land där denne arbetar.

EN ARBETSTAGARE som är utsänd av sin arbetsgivare i hemlandet för att utföra arbete i Sverige kan dock i vissa fall kvarstå i sitt hemlands socialförsäkring. Om kraven för att kvarstå i sitt hemlands socialförsäkring är uppfyllda utfärdas vanligen ett intyg om detta (konventionsintyg).

INOM EU/EES kallas detta intyg för A1-intyg. Även för länder utanför EU/EES kan liknande intyg utfärdas förutsatt att Sverige har en socialförsäkringskonvention med landet.

FÖR UTSÄNDA ARBETSTAGARE som kommer från ett land utanför EU/EES eller ett land som Sverige inte har en socialförsäkringskonvention med finns inga intyg. Däremot gäller som huvudregel att om avsikten är att arbetet i Sverige ska pågå under högst ett år ska arbetstagaren inte tillhöra svensk socialförsäkring. Arbetstagaren har därmed inte rätt till några förmåner i Sverige, men trots det ska arbetsgivaren betala arbetsgivaravgift på ersättningen.

OM ETT SVENSKT företag anlitar en utländsk enskild firma som inte är godkänd för F-skatt i Sverige måste det svenska företaget betala arbetsgivaravgifter på ersättningen. Om firman kan uppvisa ett intyg (A1 eller E101) som visar att firman tillhör socialförsäkringssystemet i hemlandet ska det svenska företaget inte betala några arbetsgivaravgifter.

Fast driftställe i Sverige

FÖR ATT AVGÖRA OM ETT utländskt företag är skyldigt att betala bolagsskatt i Sverige eller inte behöver det utredas om det utländska företaget kan anses ha ett så kallat fast driftställe i Sverige eller inte. Ett företag anses som huvudregel ha ett fast driftställe i Sverige om följande kriterier är uppfyllda:

1. Företaget har en särskild plats i Sverige *(exv. kontor, en arbetsplats i ett annat företags lokaler, hemmakontor, fabrik, verkstad, en plats för byggnadsverksamhet etc. Det spelar ingen roll om företag hyr, äger eller på annat sätt förfogar över platsen)*
2. som används stadigvarande *(som huvudregel sex månader eller mer, men även kortare, återkommande verksamhet)*
3. där företagens affärsverksamhet helt eller delvis bedrivs *(kärnverksamhet, till exempel företagsledning, försäljning, produktion, forskning och utveckling beroende på vad företagens verksamhet består av.)*

REGLERNA GÄLLANDE fast driftställe finns både i svensk intern rätt, men även i de skatteavtal som Sverige ingått med andra länder. För att ett utländskt företag ska bli skyldigt att betala skatt i Sverige krävs att företaget har ett fast driftställe både enligt intern rätt men också enligt skatteavtalet. Ett företag kan ha flera olika fasta driftställen i Sverige.

DET FINNS ÄVEN SÄRSKILDA regler som innebär att ett fast driftställe kan uppkomma enbart på grund av att det finns en person som är verksam i Sverige för det utländska företags räkning och som regelmässigt ingår avtal för det utländska företags räkning (en beroende representant). En beroende representant kan till exempel vara företagets VD, en anställd eller en uppdragstagare.

AKTIVITETER SOM ETT företag bedriver i Sverige som är av förberedande eller biträdande art ska inte anses utgöra ett fast driftställe. Verksamhet som bara indirekt bidrar till företagets intäkter anses vara av förberedande eller biträdande art (t. ex ett företag som endast har sin bokföringsavdelning eller lönehantering i Sverige och detta inte kan anses vara företagets kärnverksamhet).

EN BEDÖMNING AV om det föreligger ett fast driftställe eller inte bör göras i varje enskilt fall och det är en helhetsbedömning som ska företas. Resultatet av bedömningen blir avgörande för företagets skyldigheter i Sverige.

8. Utstationering

DEN UTLÄNDSKA ARBETSKRAFTEN kan omfattas av regler om utstationering. Regler om utstationering finns i utstationeringslagen (lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare). Lagen har sitt ursprung i det så kallade utstationeringsdirektivet som innehåller bestämmelser om villkoren för arbetstagare inom EU/EES som är utstationerade i en annan medlemsstat än den de är anställda i.

ENLIGT BESTÄMMELSERNA måste utstationerade arbetstagare åtminstone få samma rättigheter som de miniminivåer som inhemska arbetstagare har i det land de ska arbeta i. Reglerna ska stärka utstationerade arbetstagares rättigheter samt underlätta för människor att arbeta i andra länder inom EU och EES och för företag att erbjuda sina tjänster över gränserna. De syftar också till att bekämpa social dumpning. Detta innebär att företag inte ska kunna utnyttja skillnader i arbets- och anställningsvillkor för att vinna konkurrensfördelar.

Vad är utstationering?

MED UTSTATIONERING menas att en arbetsgivare i ett annat land sänder en arbetstagare för att utföra en tjänst i Sverige under en begränsad tid och att det finns en mottagare i Sverige av de tjänster som arbetstagaren ska utföra. Till exempel ett medlemsföretag som avtalar med ett utländskt företag om att det utländska företagets arbetstagare ska sändas till medlemsföretaget i Sverige under en begränsad tid för att utföra arbete.

ANSVAR FÖR DET företag som sänder ut:

- Anmäla till Arbetsmiljöverket och utse kontakt person i Sverige - senast första dagen i Sverige.
- Lämna dokumentation till tjänstemottagaren (det vill säga företaget i Sverige) om anmälan.
- Informera den utstationerade om denne ersätter annan på samma tjänst.

- Tillämpa vissa delar av svensk arbetsrättslagstiftning på den utstationerade. De första 12 månaderna gäller exempelvis vissa regler om semester, föräldraledighet, arbetsmiljö och arbetstid. Efter 12 månader gäller svensk arbetsrättslagstiftning i princip i dess helhet.

ANSVAR FÖR DET företag som tar emot i Sverige:

- Om tjänstemottagaren inte har fått dokumentation från det utsändande företaget om att anmälan har skett är tjänstemottagaren skyldig att anmäla detta till Arbetsmiljöverket inom tre dagar. Dokumentation kan till exempel vara den bekräftelse som det utsändande företaget får vid anmälan.

Sanktioner

BÅDE FÖRETAGET SOM sänder ut, men även tjänstemottagaren kan drabbas av sanktioner om reglerna inte efterlevs. En mottagare som missar sin anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket kan åläggas att betala en sanktionsavgift om 20 000 kr. Även företaget som sänder sina arbetstagare till Sverige kan åläggas en sanktionsavgift om det brister i sin anmälningsskyldighet till Arbetsmiljöverket. Som arbetsgivare kan det utsändande företaget också bli skadeståndsskyldigt om tillämplig svensk arbetsrättslagstiftning inte följs.

9. Arbetstillstånd

Medborgare från tredjeland

DE ALLRA FLESTA som är medborgare i ett land utanför EU behöver ha ett arbetstillstånd för att ha rätt att arbeta i Sverige. Som regel ska personen ansöka om och få detta tillstånd innan avresa till Sverige men under vissa omständigheter kan en ansökan lämnas in även efter att personen rest till Sverige.

MEDBORGARE I VISSA länder behöver även ha visum för att besöka Sverige.

UTLÄNDSKA ENSKILDA näringsidkare från tredje land behöver tillstånd från Migrationsverket att bedriva näringsverksamhet i Sverige. Det finns även ett krav på att företaget utser och anmäler en föreståndare som bor i Sverige som ansvarar för verksamheten. Anmälan sker till Bolagsverket.

[Här](#) finns mer information till utländska näringsidkare som bedriver näringsverksamhet i Sverige.

Arbetsgivarens ansvar

EN ARBETSGIVARE som anställer en person som är medborgare i ett land utanför EU ska kontrollera att personen har rätt att vara och arbeta i Sverige. Observera att en medborgare utanför EU som har arbetstillstånd i ett EU land inte automatiskt har rätt att arbeta i ett annat EU-land. En arbetsgivare är även skyldig att meddela Skatteverket om denne har anställt en person från ett land utanför EU.

Läs mer om ditt ansvar som arbetsgivare [här](#).

Som arbetsgivare kan du företräda arbetstagaren genom [fullmakt](#) och fylla i ansökningen. Om ansökan görs digitalt krävs en egen/unik mejladress till varje sökande.

10. Kollektivavtal och förhandlingsskyldighet

GRÖNA ARBETSGIVARES kollektivavtal gäller för den utländska arbetskraften om dessa är anställda i ett företag som är medlem hos Gröna arbetsgivare eller om företaget har ingått hängavtal med det aktuella fackförbundet. Om kollektivavtal gäller så ska även pension och försäkring tecknas för den utländska arbetskraften, se sidan 9.

OM ETT MEDLEMSFÖRETAG använder sig av personal anställd i ett annat företag som inte har kollektivavtal så kan det företaget få påtryckningar från fackligt håll om att ingå kollektivavtal. Ytterst så har fackförbundet rätt att vidta stridsåtgärder (t.ex. strejk, blockad) i syfte att framtvinga kollektivavtal.

MEDLEMSFÖRETAG är som huvudregel fria att välja lämplig bemanningslösning för sin verksamhet: om företaget ska anställa egen personal eller om det ska anlita annans personal eller tjänster. Inom skogsbruket är det dock inte möjligt att anlita

egenföretagare (enmansföretagare med F-skattedel, utländska som inhemska) för vissa arbetsuppgifter/personalkategorier på arbetarsidan, utan dessa anses som anställda om inte GS-facket godkänner annat. Detta följer av en särskild bestämmelse i §3 Skogsavtalet – den s.k. arbetstagardefinitionen. Vi rekommenderar att ni rådgror med oss vid oklara fall.

INNAN ETT MEDLEMSFÖRETAG beslutar att anlita annans personal eller tjänster så är medlemsföretaget skyldigt att förhandla med aktuellt fackförbund. Denna skyldighet följer av MBL § 38. Inom skogsbruket på arbetarsidan så gäller dock en annan särskild ordning istället för MBL § 38. Enligt § 20 Skogsavtalet så ska medlemsföretaget årligen meddela GS-facket vilka företag man avser anlita under det kommande året. GS-facket kan komma att begära förhandling i frågan, i vilket fall medlemsföretaget måste avvaka med anlitandet tills att förhandlingen är avslutad.

Checklista 3

HÄR ÄR EN SAMMANFATTNING och en lista över några av de saker som är viktiga att tänka på vid anlitan­de av utländsk arbetskraft.

- Ställ krav på och kontrollera att det utländska företaget är godkänt för F-skatt i Sverige när företaget fysiskt bedriver verksamhet i Sverige.
- Sätt upp en rutin för betalning av utländska fakturor där skatteavdrag görs vid betalning för arbete utfört i Sverige till utländska betalnings­mottagare som inte är godkända för F-skatt.
- Begär in A1/konventionsintyg om inte arbetsgi­varavgifter ska betalas i Sverige för den utländska arbetskraften.
- Fundera på om de nya reglerna om det ekono­miska arbetsgivarbegreppet kan bli tillämpliga och vad det i sådana fall kommer att innebära för inblandade parter.
- Minska risken för genomsyn gällande anställningsförhållande vid utformning av kontrakt.
- När du köper tjänster som innebär att utländsk personal utstationeras till Sverige måste du kräva in dokumentation om att utstationering en är anmäld till Arbetsmiljöverket. Om tjänsteleverantören inte kan ge dig sådan dokumentation ska detta anmälas till Arbets­miljöverket inom tre dagar.
- Anställning av person från tredjeland måste anmälas till Skatteverket.
- Har du uppfyllt din förhandlingsskyldighet enligt MBL § 38 och kollektivavtal?
- Att tänka på: Informera om risker, instruktioner och arbetsmoment på ett sätt så att arbets­tagaren får god kännedom och kan motverka olyckor och riskmoment. På [Prevent.se](https://prevent.se) finns material och illustrerade instruktioner som kan underlätta.

Kontaktuppgifter

Gröna arbetsgivare

Telefon: 08 762 72 40

Arbetsgivarjour: 08 762 79 50

www.grona.org

Avtalat

Information om försäkring och tjänstepension

Telefon: 0770 16 10 00

Mejl: kundtjanst@avtalat.se

www.avtalat.se

Skatteverket

Skatteupplysningen: 0771 567 567

Mejl till Skatteverket hittas [här](#)

www.skatteverket.se

Migrationsverket

Telefon: 0771 235 235

Mejl till Migrationsverket hittas [här](#)

www.migrationsverket.se

Arbetsförmedlingen

Telefon: 0771 416 416

Mejl: registrator@arbetsformedlingen.se

www.arbetsformedlingen.se

EURES

Europeiska portalen för rekrytering och annonsering

[EURES](#)

Försäkringskassan

Telefon: 0771 17 90 00

www.forsakringskassan.se

Solvit

Behjälpliga för EU-medborgare och företag med myndigheter i EU-länder. Tex problem med sjukförsäkring.

[Solvit](#)

Fackliga organisationer

GS-FACKET FÖR SKOGS-,
TRÄ- OCH GRAFISK BRANSCH

GS

Att: Avtalsgruppen

Box 1152

111 81 Stockholm

Telefon: 010 470 83 00

Mejl: kontakt@gsfacket.se

Avtalsansvarig Skog:

magnus.lindberg@gsfacket.se

Avtalsansvarig Sågverk:

susanna.ekeljung@gsfacket.se

www.gsfacket.se

KOMMUNAL

Kommunal

Box 19039

104 32 Stockholm

Telefon: 010 442 70 00

Mejl: forbundet@kommunal.se

www.kommunal.se

Källor

Europaparlamentets och Rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Europeiska Unionens Officiella Tidning, L 200, 1

SFS 2005:716. Utlänningslag

SFS 1999:1229. Inkomstskattelag

Försäkringskassan

Migrationsverket

Skatteverket



ARBETSGIVARE

www.grona.org