

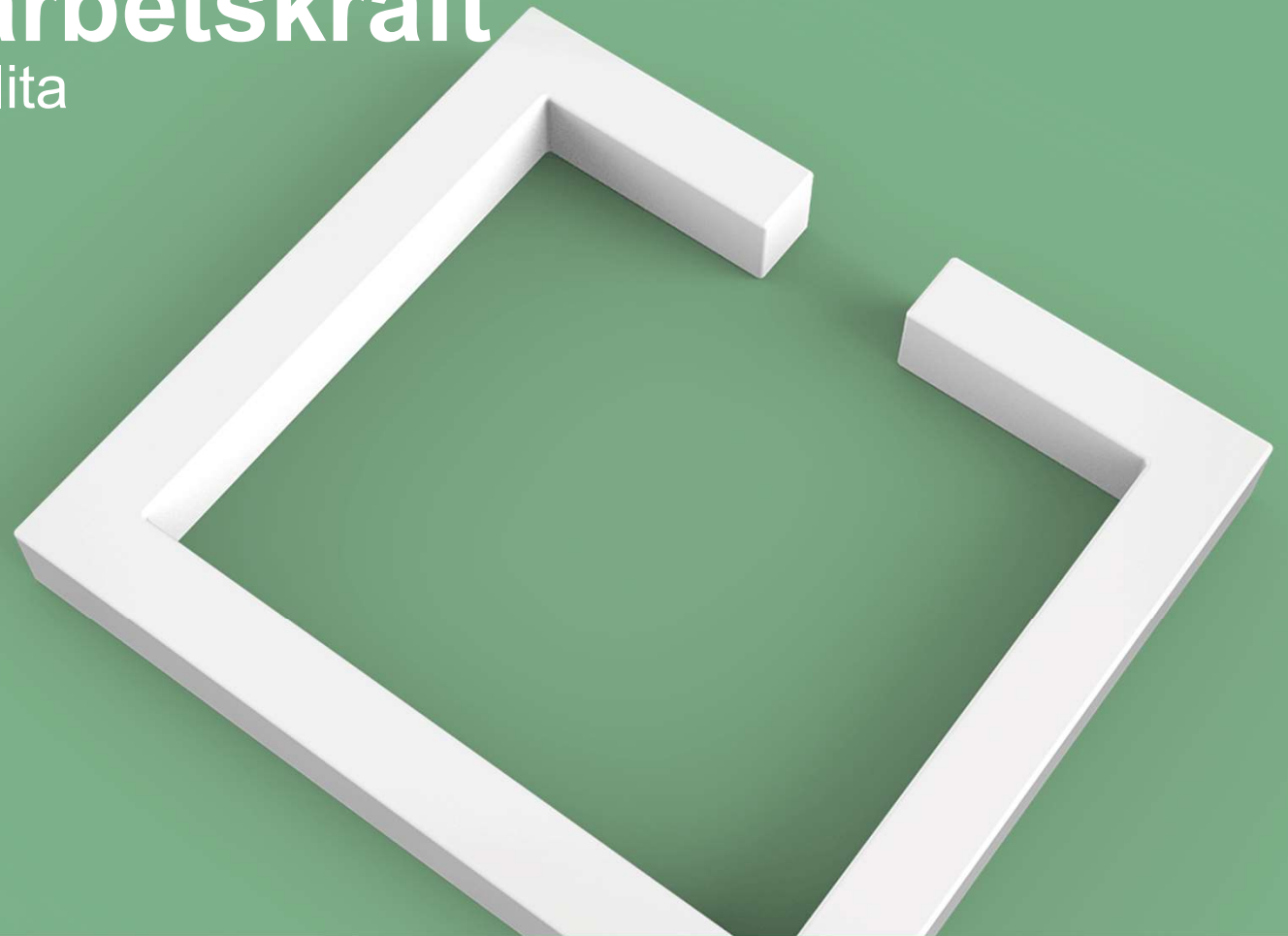
Utländsk arbetskraft

Att anställa och anlita

Mathilda Hollertz

Emma Terander

24 oktober 2022



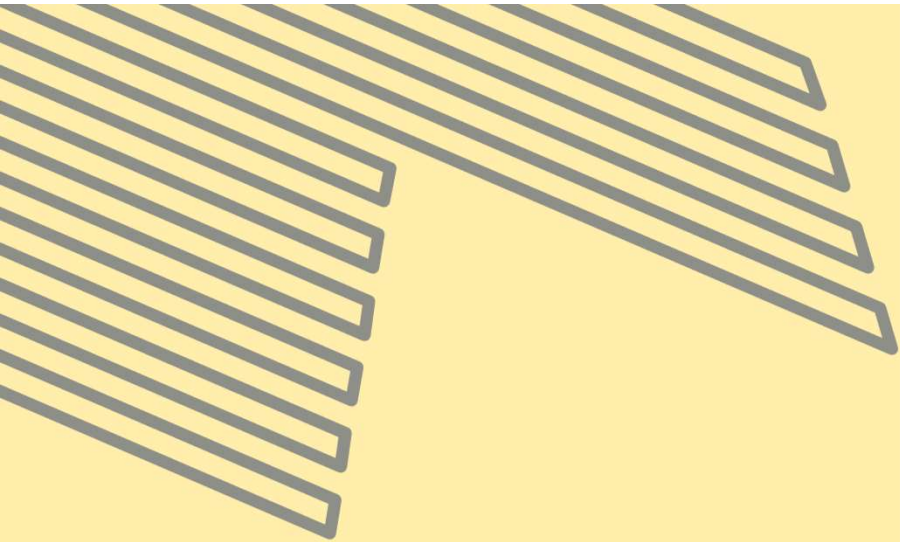
Utländsk arbetskraft

- Anställa
 - Från EU
 - Från tredjeland
 - Säsongsarbete
- Anlita
- Utstationering
- Massflyktsdirektivet



Anställa eller anlita – när gäller vad?

- Olika gäller för när du anställer utländsk arbetskraft jämfört med när du anlitar, dvs "hyr in", utländsk arbetskraft
- Viktigt att hålla koll på anställningsformen!



Att anställa utländsk arbetskraft

Anställa från EU

EU-medborgare

- Har rätt att arbeta i SV utan arbetstillstånd
- Kontrollera pass och medborgarskap
- Upprätta anställningsavtal senast inom en månad
- Kollektivavtal gäller
 - Arbetsmarknadsförsäkringar ska tecknas!
- Rätt till socialförsäkringsförmåner i det land man arbetar. Utredningstiden lång.
- Sjukvård till patientavgiftskostnad – folkbokförd. Annars EU-kort + intyg rätt till vård
- Om problem med myndigheter – kontakta Solvit

Skatteregler, EU-medborgare

- Huvudregel att man beskattas i det land man arbetar
- < 6 månader SINK. 25 % schablonskatt
- Beskattning och socialförsäkringstillhörighet omfattas av två olika regelverk.

Anställa tredjelandssmedborgare

Tredjelandsmedborgare

- Kontrollera och spara kopia på arbetstillstånd och dokumentation
- Meddela Skatteverket senast den 12:e i månaden
- Arbetstillstånd beviljas om det finns behov av arbetskraft som inte finns att få tag på i SV/EU/EES
- Tjänsten måste vara utannonserad **minst 10 dagar** – därefter kan anställningserbjudande skapas.
- Tillståndet söks från arbetstagarens hemland. Elektroniskt via Migrationsverket.
- Arbetstillståndet gäller endast för det yrke och arbetsgivare som är sökt för.
- Omfattar arbetet mer än 3 månader måste sökande även ha uppehållstillstånd och eventuellt visum.

Detta krävs för arbetstillstånd

1. Skriftligt erbjudande
2. Anställningsvillkor enligt kollektivavtal
3. Sökande måste ha giltigt pass
4. (Företag inom vissa branscher måste kunna redovisa hur de kan betala lön för 3 mån)
5. Arbetstagande kan försörja sig på arbetet
6. Försörjningskrav – just nu minst 13 000/mån OBS! Nytt lönegolv föreslaget
7. Berört fackförbund fått tillfälle att yttra sig

Anställa tredjelandssmedborgare forts.

- Anställningsvillkor
- Arbetsmarknadsförsäkringar
- Socialförsäkringar
- Sjukvård
- Beskattningsregler

Anställa för säsongarbete

Säsongsarbete

- Begränsad till sex månader
- < 90 dagar krävs uppehållstillstånd och arbetstillstånd (innan inresa)

Arbetsgivaren:

- Vara etablerad i SV
- Annonserat 10 dagar
- Skapa anställningserbjudande + fackligt yttrande
- Lön och villkor enligt kollektivavtal (minst arbete i omfattning av 13 000 kr/mån)
- Teckna försäkringar
- Redovisa likvida medel för tre månaders löneutbetalningar.

Säsongsarbete, forts.

Arbetstagaren:

- Giltigt pass
- Erbjudits tidsbegränsad anställning. OBS! Efter 10 dagars annonsering.
- Fackligt yttrande
- Tillgång till bostad med lämplig standard*
- Tecknat/ansökt om heltäckande sjukförsäkring

- OBS!!!
- Alla ändringar i anställning, boende etc **måste** rapporteras till Migrationsverket.



Att anlita utländsk arbetskraft

Generellt när man anlitar

- Tredjelandsmedborgare 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.
- Vissa tredjelandsmedborgare behöver även ha visum för att besöka Sverige.
- OBS! Utländska enskilda näringsidkare från tredjeland 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.
- Arbetsgivarens ansvar
 - En arbetsgivare som anlitar 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.
 - **Kontrollera ovanstående!**

Det ekonomiska arbetsgivarbegreppet

- Nya regler från 1 jan 2021
- Uthyrning = en fysisk person hyrs ut eller ställs till förfogande för att utföra arbete i Sverige för en svensk uppdragsgivare under dennes kontroll och ledning. I dessa fall ska uppdragsgivaren ses som den ekonomiska arbetsgivaren!
- Hur avgör man om det rör sig om uthyrning?
 - Vem har behörighet att instruera?
 - Vem disponerar och har ansvar för platsen arbetet utförs?
 - Vem ställer material och verktyg till förfogande?
 - Vem beslutar om schema och semester?
- 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.

Forts. det ekonomiska arbetsgivarbegreppet

- Minimigräns: Arbetet i Sverige pågår högst 15 dagar i följd och överstiger inte 45 dagar per kalenderår.
- Om uppdragstagaren har ett giltigt A1-intyg eller annat konventionsintyg ska uppdragsgivaren inte betala sociala avgifter i Sverige.
- Nya regler för skatteavdrag
 - Kontrollera att utländska företaget är godkänt för F-skatt
 - Saknar de F-skatt måste SV företaget innehålla 30 % skatt vid betalning av faktura
 - Rapporteras via arbetsgivardeklaration
- Sociala avgifter betalas (som huvudregel) i det land personen arbetar.
- Utsända kan i vissa fall kvarstå i hemlandet – intyg!
 - Konventionsintyg/A1-intyg (EU/EES)
 - Utsända från tredjeland om arbete i SV mindre än ett år – tillhör ej svensk socialförsäkring, men AG ska trots det betala arbetsgivaravgift på ersättningen.
 - Om ett svenskt företag anlitar en utländsk enskild firma som ej är godkänd för F-skatt i Sverige måste det svenska företaget betala arbetsgivaravgifter på ersättningen

Fast driftställe?

- För att avgöra huruvida ett utländskt företag är skyldigt att betala bolagsskatt i Sverige behöver man avgöra om det har ett fast driftställe i Sverige.
- Fast driftställe om:
 - Företaget har en särskild plats... (t ex kontor, verkstad etc. Äger eller hyr spelar ingen roll)
 - ...som används stadigvarande (sex mån eller mer, alt. återkommande)...
 - ...där företagets affärsverksamhet helt eller delvis bedrivs.
- En bedömning av om det föreligger ett fast driftställe eller ej ska göras i varje enskilt fall´.
- Resultatet av bedömningen blir avgörande för företagets skyldigheter i Sverige.



Utstationering

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.
- T ex ett medlemsföretag som avtalar med ett utländskt företag om att det utländska företags arbetstagare ska sändas till medlemsföretaget i Sverige under en begränsad tid för att utföra arbete.
- Reglerna syftar till att skydda arbetstagarens rättigheter och bekämpa social dumping.

Ansvar för det företag som sänder ut:

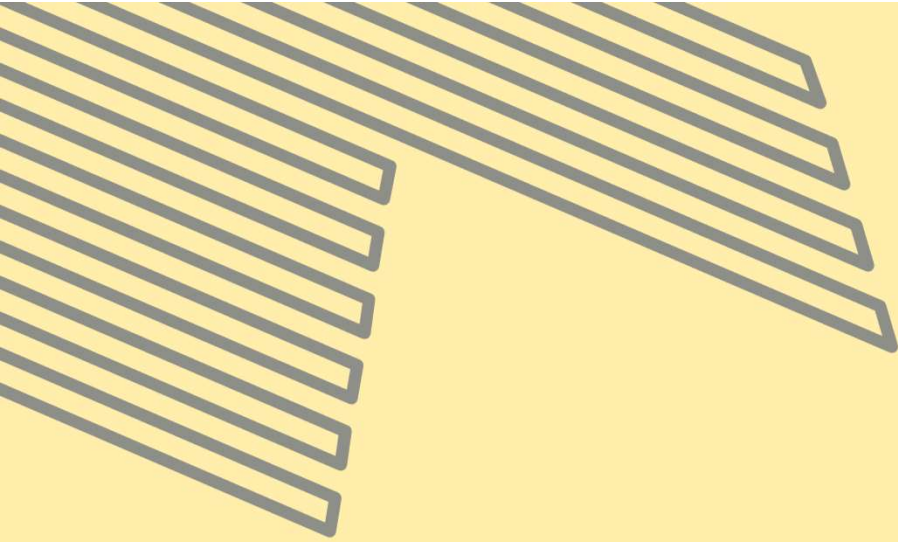
- Anmäla till Arbetsmiljöverket och utse kontaktperson i Sverige - senast första dagen i Sverige.
- Lämna dokumentation till tjänstemottagaren (det vill säga företaget i Sverige) om anmälan.
- Informera den utstationerade om denne ersätter annan på samma tjänst.
- Tillämpa vissa delar av svensk arbetsrättslagstiftning 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.
- OBS! 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.

Sammanfattning - anlita och utstationering

- Kontrollera att det utländska företaget är godkänt för F-skatt i Sverige
- Sätt upp en rutin för betalning av utländska fakturor där skatteavdrag görs automatiskt
- Begär in A1/konventionsintyg om inte arbetsgivaravgifter ska betalas i Sverige för den utländska arbetskraften.
- Kan reglerna för det ekonomiska arbetsgivarbegreppet bli tillämpliga?
- 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 utstationeringen 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 ev. kollektivavtalsregler?
- Att tänka på: Informera om risker, instruktioner och arbetsmoment på ett sätt så att arbetstagaren får god kännedom och kan motverka olyckor och riskmoment.



Massflyktsdirektivet

Anställa ukrainska flyktingar

- En person som har flytt från kriget i Ukraina och ansökt om skydd enligt EU:s massflyktsdirektiv har rätt att arbeta i Sverige när hen har fått beslut om uppehållstillstånd med tillfälligt skydd. En person som har fått beslut om uppehållstillstånd med tillfälligt skydd enligt massflyktsdirektivet har ett uppehållstillståndskort som visar att hen har tillfälligt uppehålls- och arbetstillstånd.
- Personer som får uppehållstillstånd enligt massflyktsdirektivet har rätt att arbeta på samma villkor som andra personer med uppehållstillstånd.
- Upphållstillståndet gäller från det datum beslutet om att bevilja tillståndet tas till och med den 4 mars 2023. OBS! Detta kommer att förlängas, men ännu oklart hur Migrationsverket kommer att hantera detta.

Kontrollera UT-kortet

- Den som beviljas tillstånd enligt massflyktsdirektivet får ett uppehållstillståndskort (UT-kort). På UT-kortet framgår det att hen har beviljats uppehållstillstånd för tillfälligt skydd, samt att hen omfattas av LMA och har rätt att arbeta.
- Det är du som arbetsgivare som måste kontrollera personens rätt att arbeta i Sverige. (Ta kopia av UT-kort och pass!)
- Som arbetsgivare måste du också vara uppmärksam på att den du anställer har ett personnummer eller samordningsnummer, uppehålls- och arbetstillstånd samt ett lönekonto.



Tänk på...

Arbetsgivare som anställer en person som är medborgare i ett land utanför EU ska alltid 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.



Tack!

Gröna arbetsgivare

Storgatan 19
Box 55525
102 04 Stockholm

08 - 762 72 40
info@grona.org
www.grona.org

Servicebolag: Arbio AB
Orgnr: 556067-2924

