Företag och anställda som kommer från annat land och arbetar i Sverige

VILKA REGLER GÄLLER?

STOCKHOLMS BYGGMÄSTAREFÖRENING
www.stockholmsbf.se

Vilka regler gäller för företag och anställda som kommer från annat land och arbetar i Sverige

Innehåll

1. **Anställa arbetstagare som bor i annat EU-land**
2. **Anlita företag från annat EU-land som arbetar som total-, general- eller underentreprenör**
3. **Hur Försäkringskassan i Sverige hanterar kraven innan ett A1-intyg utfärdas.**
4. **Regler för arbetstagare från tredje land (länder utanför EU som Ukraina, Ryssland, Georgien, Turkiet, Moldavien o.s.v.) som via ett företag med säte i annat EU-land (samt Schweiz) ska arbeta i Sverige.**
5. **Inhyrning av arbetskraft från företag som har säte i annat EU-land**
6. **Anlitande av enskilda näringsidkare (egenföretagare) från andra länder**
7. **Skatteregler**
8. **Arbetsmiljökrav**
9. **Samordningsnummer**
10. **Arbetstillstånd**
11. **Utlänningslagen**
12. **Hantering av moms**
13. **Lag (2017:631) om registrering av verkliga huvudmän**
14. **Kontroller**

1. Anställa arbetstagare som bor i annat EU-land

En arbetstagare som **bor** i annat EU-land, exempelvis Estland, Lettland, Litauen eller Polen, behöver inte l arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige, utan giltigt pass eller motsvarande identitetshandling där medborgarskapet framgår är tillräckligt. Detta är också ett krav för att få resa in i Sverige. Vid anställning gäller samma regler som vid anställning av arbetstagare bosatta i Sverige. Innan anställning skall företaget ha bestämt om anställningen kommer att vara längre eller kortare tid än sex månader.

Om anställning av en fysisk person bosatt inom EU eller EES-land är avsedd att pågå kortare tid än sex månader, kan det bli aktuellt att ansöka om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK). Ansökan görs på blankett SKV 4350, och skickas in till det skattekontor som arbetsgivaren tillhör. Ansökan kan hämtas på Skatteverket eller beställas från Skatteverkets servicetelefon, Tel 020–567 000, eller på Skatteverkets webbplats: www.skatteverket.se. Särskild inkomstskatt är en statlig definitiv inkomstskatt på 25 % och det föreligger inte någon deklarationsskyldighet för denna inkomst. Ansökan görs antingen av den skattskyldige själv, eller den som utbetalar ersättningen (arbetsgivaren). Arbetsgivaren ska göra skatteavdrag och betala in den till Skatteverket. Arbetsgivaren skall också betala sociala avgifter (arbetsgivaravgifter).
Om anställningen är avsedd att pågå längre tid än sex månader ska den anställde begära en skattsedel från Skatteverket och lämna den till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren kommer därefter att verkställa skatteavdrag för preliminär skatt och betala arbetsgivaravgifter.

Beslut om preliminär A-skatt eller SINK-skatt ska inte fattas när den som ansöker saknar tillstånd att arbeta i Sverige och kommer från land utanför EES eller Schweitz

Många företag har valt att fr.o.m. dag ett betala inkomstskatt enligt tabell. Anledningen är att om anställningen består efter 183 dagar skall inkomstskatt för hela anställningen retroaktivt inbetalas. Det är lättare att begära återbetalning för de som inte arbetar mer än 183 dagar.

Följande åtgärder skall vidtas vid anställningen:

a. Kontrollera att arbetstagaren kan styrka att han är medborgare i ett EU-land.
b. Skriv en anställningsbekräftelse som stämmer överens med er produktion.
c. Kontrollera om ni skall betala in SINK-skatt vid en anställning som pågår kortare tid än sex månader (se ovan).

Bosatt
För att räknas som boende måste personen som anställs omfattas av den bosättningsbaserade delen av socialförsäkringen i det land personen bor.

Se under kap 2 den bosättningsbaserade delen.

2. Anlita företag från annat EU-land

Huvudregeln i EU var att skatter och avgifter ska hanteras i utförarlandet, oberoende av var ett företag är registrerat. Avgiftsdelen kan bli annorlunda med A1 intyg, och skattedelen (bolagsskatt och inkomstskatt) regleras genom skatteavtal mellan länderna samt reglerna om begränsad och obegränsad skattskyldighet. Förklaring på undantagen redovisas i denna folder.

A. Utstationering - enligt utstationeringsdirektivet/utstationeringslagen.

Regelverket reglerar den fria rörligheten av tjänster, samt klarlägger vilka regler/ersättningar som ska gälla de utstationerade arbetstagarna som utför arbete i annat EU-land.

För att kontrollera efterlevnaden av de arbets- och anställningsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare har medlemsstaterna rätt att begära följande före utstationeringen.

a. En enkel anmälan till ansvarig nationell myndighet, senast när utstationeringen inleds, med relevant information för att kontrollera den utstationerade arbetstagarens arbetsvillkor, inbegripet.
b. Tjänsteleverantörens identitet.
c. Det förväntade antalet klart identifierbara utstationerade arbetstagare.
d. Tjänsteleverantörens förbindelse- och kontaktperson.
e. Utstationeringens förväntade varaktighet, inbegripet planerade start- och slutdatum.
f. Arbetsplatsens adress(er).
g. En utsedd person som ska stå i förbindelse med de behöriga myndigheterna i värdmedlemsstaten
h. En utsedd kontaktperson som ska vara en företrädare som arbetsmarknadens parter kan vända sig till för att begära att tjänsteleverantören inleder kollektiva förhandlingar i värdmedlemsstaten.

Utstationerade ska vara anställda i det företag som utstationerar under hela utstationeringen.

Det går endast att utstationera egenanställd personal. En enmansföretagare kan exempelvis inte utstationeras.

När arbetstagare skickas till Sverige (alla som hitintills varit utstationerade har alltid ett A1-intyg vilket innebär att utsändningsreglernas krav på företagsetablering inträder) så skall företaget vara etablerat i sitt registreringsland och har en omfattande entreprenadverksamhet där.
För att anses ha en ”omfattande entreprenadverksamhet” i sitt registreringsland krävs bl a att företaget har minst 25 % av verksamheten där. Är verksamheten mindre omfattande ska en särskild utredning göras av.

- var företaget har sitt säte och huvudkontor.
- den administrativa personalstyrkans storlek i de båda länderna.

- den plats där de arbetstagare rekryteras som ska sändas ut.
- var de flesta avtalen sluts med kunderna.
- den lagstiftning som är tillämplig på de avtal som företaget har ingått med sina arbetstagare respektive kunder.
- omsättning i respektive medlemsstat.
- antalet avtal som fullgjorts i den utsändande staten.
- att personal som skickas till Sverige erhåller ersättning för arbete i registreringslandet under viss tid innan arbete påbörjas i Sverige.
- att företaget registrerar sina arbetstagare hos Arbetsmiljöverket inom fem arbetsdagar.
- att arbetstagaren skall vara inskriven i det utsändande landets socialförsäkringssystem.

OBS: Vid utstationering utan A1-intyg (har inte kunnat konstateras) regleras avgifter i utförarlandet, och inkomstskatt enligt skatteavtal mellan länderna.

B. Utsändning - enligt EU:s förordning 883/2004 artikel 12.1.

Utsändning innebär att en person som sänds ut för att arbeta i en annan medlemsstat kan stå kvar i socialförsäkringen i det tidigare landet under följande förutsättningar.

a. reglerna för utstationering av arbetsgivaren enligt ovan måste vara uppfyllda.
b. den anställde måste minst en månad innan utsändningen påbörjas, omfattas av socialförsäkringen i det land där arbetsgivaren finns och där arbetstagaren normalt arbetar.
c. arbetstagaren ska omfattas både av den arbetsbaserade och bosättningsbaserade delen av socialförsäkringen.

Förklaring av socialförsäkringen.
Den **arbetsbaserade** delen av försäkringen är avgiftsfinansierad utifrån registrerad lön till arbetstagaren och upphör normalt tre månader efter avslutad anställning, exempelvis inkomstrelaterad sjukpenning.

Den **bosättningsbaserade** delen av försäkringen utgörs av ett skattefinansierat grundskydd, som ges ut även till den som inte har några inkomster från förvärvsarbete. Som exempel kan nämnas garantipension, efterlevandestöd, olika bidrag till boende- och ersättningsstöd. För att en tredjelandsmedborgare ska få tillgång till den delen måste personen ha arbetat minst fem år i landet, samt ansökt om och fått beviljat **varaktigt bosatt**. *Anledningen till tidsgränsen är att länderna vill kunna kontrollera att arbetstagaren har etablerat sig i landet avseende arbete och lön innan man tillhandahåller det statliga skyddsnätet.*

d. ett för arbetstagaren utfärdat A1-intyg ska utfärdas av den utsedda myndigheten i det land där företaget har sitt säte. I Sverige är det Försäkringskassan.

Exempel på en otillåten utsändning

Bolag 1 är ett bemanningsföretag i annat EU-land som endast arbetar med EU-medborgare som är försäkrade på grund av bosättning i registreringsland, där bolaget normalt bedriver sin verksamhet. Alla arbetstagare har statusen ”varaktigt bosatt” och därmed det statliga skyddet avseende socialförsäkring. ***Skulle utsänd arbetstagare komma från annat land inom eller utom EU och därmed tillhöra annat lands socialförsäkring så faller rätten till utsändning omedelbart.***

Bolag 1 skriver ett ramavtal med Bygg AB i Sverige. Ersättningen är fastprisavtal eller löpanderäkningsavtal. Det arbete som utförs är samma typ av arbete som utförs av arbetstagarna i registreringslandet. Normalt varar varje utsändning i tio månader. Då ramavtalet inte är tidsbegränsat och möjliggör att begära arbetstagare för flera perioder och arbetsplatser, samt att så även skett under flera år.

Detta är ett exempel på otillåten utsändning, och utfärdade A-intyg skall återkallas omedelbart efter det att utfärdande institutionen underrättats om situationen med bevis. Är förfaringsättet planerat kan det tolkas som försök till bedrägeri med därtill retroaktivt återkallande och vite *(hämtat från EU:s praktiska vägledning).*

EU-regelverket avseende utfärdande av A1-intyg.

Den utsedda myndigheten i den medlemsstat där personen är bosatt måste avgöra vilken medlemsstats lagstiftning som ska tillämpas. Beslutet ska fattas utan dröjsmål och ska vara provisoriskt.

Beslutet skall sedan meddelas Försäkringskassan i Sverige, arbetsgivaren och arbetstagaren. Om beslutet inte bestrids inom två månader av Försäkringskassan i Sverige så blir det slutgiltigt. Nytt permanent beslut skall då skickas ut.

Om två medlemsstater har skilda uppfattningar om bosättningsorten så ska artikel 11 i förordning (EG) nr 987/2009 vara vägledande för att möjliggöra fastställande av bostadsorten.

Bedömningen ska göras gemensamt och faktorer som ska beaktas är.
- familjesituation.
- vistelsens varaktighet och kontinuitet i den berörda medlemsstaten.
- anställningssituation med särskild beaktande av var verksamheten vanligtvis utövas.
- verksamhetens stadigvarande karaktär och anställningsavtalets varaktighet.
- att bostaden har permanent karaktär.
- permanent uppehållstillstånd tillkommer om arbetstagaren kommer från icke EU- eller EES-land (*se ovan under bosättningsbaserade delen*).

Varje påstående måste kunna styrkas med faktisk bevisning.

Kommentar: Avsikten med regelverket är att förhindra att företag registrerar s k ”brevlådeföretag”, eller företag som enbart bedriver personaluthyrning i länder som

har låga sociala avgifter. Dessa företag har inte rätten att utstationera personer till andra länder.
EU har vidare kunnat konstatera att det finns EU-länder som utfärdar A1-intyg för arbetstagare som inte uppfyller den bosättningsbaserade delen av socialförsäkringen. Anledningen verkar vara att hjälpen till företagen att arbeta i andra länder, av vissa länder prioriteras före skyldigheten att följa EU reglerna. Här måste vi hitta samverkansformer med Försäkringskassan för att bestrida och överpröva felaktiga utfärdanden av A1-intyg.

3. Hur Försäkringskassan i Sverige hanterar kraven innan ett A1-intyg utfärdats

Om den sökande: personens namn, utdelningsadress, postnummer, bostadsort, medborgarskap, personnummer/samordningsnummer, registreringsland, arbetsgivarens namn, adress, anställningstid.

Om köparen av tjänsten i det andra landet: namn, adress, land, org. nr, telefonnummer, beräknad utsändningstid, start och slut.

För egenföretagare gäller.

- kan inte utstationeras.
- kan inte sändas ut av ett annat företag.
- har man en egen entreprenad måste man beskriva hur verksamheten kan fortgå i registreringslandet för att kunna tillhandahålla en A1-blankett, annars ska försäkringskassan i hemlandet meddela utförarlandets försäkringskassa att det är det landets regler som gäller.

Inskickade handlingar: Anställningsbevis, egenföretagaren visar att det egna företaget är aktivt.

Försäkringskassans utredning om utsändningen är korrekt.
Försäkringskassan granskar alla handlingar, kontrollerar om arbetstagaren omfattas av både det arbetsbaserade och bosättningsbaserade socialförsäkringsskyddet. Uppfylls inte kriterierna tar Försäkringskassan kontakt med mottagarlandet och informerar om att deras lagar gäller den här personen.

Underskrivet på heder och samvete.
Både arbetstagare och arbetsgivare ska skriva under på heder och samvete. Det står även att lämnande av oriktiga eller felaktiga eller utelämnade av uppgifter är straffbart.

Alla EU-länder har samma regler för utfärdande av A1-intyg.

OBS: A1-intyg enligt ovan ska kunna visas upp innan arbetet påbörjas, annars gäller fullt ut reglerna i Sverige

4. Regler för arbetstagare från tredje land (länder utanför EU som Ukraina, Ryssland, Georgien, Turkiet, Moldavien o.s.v.) som via ett företag med säte i annat EU-land (samt Schweiz) ska arbeta i Sverige

För tredjelandsmedborgare som är bosatta och har arbetstillstånd för arbete i utsändande land, anställning i utsändande företag samt arbetat med samma typ av arbete i utsändande land, behövs inget arbetstillstånd i Sverige, för att för sitt företags räkning utföra en tillfällig entreprenad i Sverige. Om personen inte uppnått statusen ”varaktigt bosatt” så kan en utsändning enligt EU-rätten inte ske. Det innebär att företaget måste se till att arbetsgivaravgifter hanteras i Sverige. Om berörd person är i Sverige mer än tre månader krävs uppehållstillstånd.

Fram till september 2018 krävdes permanent uppehållstillstånd för att slippa arbetstillstånd. Då utlänningslagens regler avseende undantag från kravet på arbetstillstånd inte beaktar EU-reglerna, avseende rätten att utstationera *(stå kvar i utsändande lands socialförsäkringssystem*) så drivs den frågan just nu. Målsättningen är att, om en tredjelandsmedborgare inte har statusen ”varaktigt bosatt” (*omfattas av den skattefinansierade delen av socialförsäkringen*), så erfordras arbetstillstånd fr.o.m. dag 1. Då betraktas personen som EU-medborgare och kan, för sitt företag som uppfyller EU-reglerna, slippa kravet på arbetstillstånd första tre månaderna. **Kontrollskyldigheten ligger på beställaren av tjänsten i Sverige.**

Sammanfattning av åtgärder.

1. Skicka in UE 2015 till Byggnads, underskrivet av underentreprenör från annat land som ni har för avsikt att anlita.
2. Gå in på byggnads.se/arbetsgivare/utländska företag för information om vilka handlingar som erfordras för att kunna teckna hängavtal med Byggnads
3. Förvissa er om att företaget är registrerat för F-skatt i Sverige.
4. Informera företaget om att en A1 (vars riktighet kommer att kontrolleras) måste finnas för varje utstationerad arbetstagare, annars skall arbetsgivaravgifter regleras i Sverige.

5. Inhyrning av arbetskraft från företag som har säte i annat EU-land.

Ändrade skatteregler för tillfälligt arbete i Sverige med start 1 januari 2021.

Nedan redovisade regler bereds av Finansdepartementet, men började inte gälla den 1 januari 2021.

I Sverige betraktas idag det företag som betalar ut lön, och som tecknat ett eventuellt anställningsavtal med arbetstagaren, som **formell arbetsgivare**. Förslaget är att ändra till **ekonomisk arbetsgivare eller uppdragsgivare.** Detta innebär att den som den fysiska personen, direkt eller indirekt utför arbete åt, och som ansvarar för den övergripande arbetsledningen och får nyttan av det utförda arbetet, anses som arbetsgivare när det utförda arbetet utgör en integrerad del av dennes verksamhet.

Detta medför att 183-dagarsregeln inte gäller vid inhyrning, utan alla utförare betalar skatt i Sverige från dag ett, oberoende av var företaget som betalar lön har sitt säte.

Om ni vill hyra in arbetskraft från företag som har sitt säte i annat EU-land gäller samma kollektivavtalsprocess som när ni anlitar underentreprenörer från dessa länder.

6. Anlitande av enskilda näringsidkare (egenföretagare) från andra länder

För egenföretagare gäller följande.

- kan inte utstationeras.
- kan inte sändas ut av ett annat företag.
- har man en egen entreprenad måste man beskriva hur verksamheten kan fortgå i registreringslandet för att kunna tillhandahållas en A1-blankett, annars ska den behöriga institutionen i hemlandet meddela utförarlandet (i Sverige försäkringskassan) att det är det landets regler som gäller.
- skall registrera sig för F-skatt.
- har ett kontor i den utsändande staten.
- betalar skatt i den utsändande staten.
- är registrerad hos handelskammare eller branschorgan i den utsändande staten.
- har ett yrkeskort i den utsändande staten.
- har utövat sin verksamhet under viss tid i den utsändande staten (minst två månader).

Inskickade handlingar: Anställningsbevis, egenföretagaren visar hur det egna företaget är aktivt i registreringslandet under utsändningen.

Innan ett utländskt enmansföretag med F-skattsedel (utan anställd personal) går in och utför en entreprenad, skall UE 2015 skickas in till Byggnads.

7. Skatteregler

Här följer ett sammandrag av de undantag som gör att skatter och avgifter inte hanteras i registreringslandet.

Svensk rätt avseende Fast Driftställe som regleras i 2 kap 29 § i inkomstskattelagen (1999:1229).

Tre rekvisita för att fast driftställe skall uppkomma i utförarlandet.

1. Det ska finnas en särskild **plats** för affärsverksamheten.
2. Platsen skall användas **stadigvarande** (minst 6 månader).
3. **Affärsverksamheten** ska bedrivas från denna plats.

Av förarbetena till 2:29§ framgår att den verksamhet som bedrivs skall vara kärnverksamhet, och därmed inte förberedande och biträdande. Därmed behövs inte någon undantagslista som finns i skatteavtalen i art.5 (4) a-f.

Mer om plats: Platsen ska vara geografiskt bestämd eller kommersiellt sammanhållen och användas av företaget. Det spelar ingen roll om företaget äger, hyr eller förfogar över platsen på annat sätt. Det är de faktiska omständigheterna samt att affärsverksamhet bedrivs från platsen, som avgör om det finns ett fast driftställe.

Exempel på platser är följande:

1. Hemmakontor om anställd regelbundet utför arbetsuppgifter för företaget där.
2. Plats i ett annat företags lokaler.
3. Konsult som regelbundet utför konsultverksamhet för företaget.
4. En server för internethandel i utförarlandet.

Mer om stadigvarande. En verksamhet anses normalt som stadigvarande när den pågår mer än sex månader. Exempel på stadigvarande.

Ett företag har skatterättslig **hemvist i ett land –** oftast registreringslandet och **fast driftställe** i andra länder, ett engelskregistrerat företag har exempelvis hemvist i Storbritannien, både enligt intern engelsk rätt och aktuellt/aktuella dubbelbeskattningsavtal. Denna hemvist kan bytas till ett annat land, om anknytningen är större till det andra landet, och det finns tillräckliga regler på statusnivå samt internationell avtalsnivå. Ofta finns det en regel i ländernas interna rätt som stipulerar att, om t.ex. den ”verkliga ledningen” (på engelska effektive management) finns i Sverige, kan det enligt engelsk rätt bli så att England *anser* att bolaget har *svensk hemvist* då ägarna – den verkliga ledningen i detta fall – finns i Sverige, så övergår hemvisten till Sverige (se artikel 4 (3) sista stycket i modellavtalet (OECD:s förslag till dubbelbeskattnings-avtal) eller liknande bestämmelser i Sveriges skatteavtal med andra länder. Så om Svensson och hans fru äger ett Ltd-bolag i England, och bor och arbetar här i Sverige, kan det enligt engelsk rätt bli så att England *anser* att bolaget har *svensk hemvist* då ägarna finns i Sverige och det bara finns ett skal i Storbritannien. Problemet är att svensk rätt inte

har någon möjlighet att ge utländska juridiska personer svensk skatterättslig hemvist. Detta stipuleras i 6 kap §§ 7-8 i inkomstskattelagen.

Mer om affärsverksamheten: Det är det utländska företagets kärnverksamhet som helt eller delvis ska bedrivas från den stadigvarande platsen. En kärnverksamhet kan sägas vara en väsentlig och betydande del av ett företags affärsverksamhet.

Alla projekt bedöms var för sig – om de inte är så pass bundna till varandra kommersiellt eller geografiskt att de utgör en s.k. ”enhet”. Det kan finnas flera projekt där vissa har fast driftställe och andra inte. Vissa projekt kan pågå under bara några veckor medan andra kan pågå under betydligt längre tid. Skatteverket ska alltid göra en enskild bedömning för varje projekt. *”Hemlandet” (hemviststaten) hanteras aldrig som fast driftställe utan det gör den staten som har den primära beskattningsrätten*. **Om** företaget har ett fast driftställe i Sverige kan den verksamhet som hör till det fasta driftstället beskattas i Sverige. Det är väldigt viktigt då det oftast är hemviststaten som avräknar skatten och därmed effektivt undanröjer dubbelbeskattningen. Detta är en förhandlingsfråga och det finns flera olika sätt att undanröja dubbelbeskattning. Finns inget fast driftställe i Sverige så är det fortfarande hemviststaten som har den primära beskattningsrätten.

Vilka är begränsat skattskyldiga?

7§ - utländska juridiska personer är begränsat skatteskyldiga.

8§ - med utländsk juridisk person avses en utländsk association om, enligt lagstiftningen i den stat där associationen hör hemma:

1. Den kan förvärva rättigheter och åta sig skyldigheter
2. Den kan föra talan inför domstolar och andra myndigheter, och
3. Enskilda delägare inte fritt kan förfoga över associationens förmögenhetsmassa.

Artikel 4 säger.
Då annan person än fysisk person - på grund av bestämmelserna i punkt 1 - har hemvist i båda avtalsslutande staterna, anses personen ha hemvist endast i den stat där den har sin verkliga ledning.

Utländska juridiska personer är enligt inkomstskattelagen alltid begränsat skatteskyldiga. Det spelar ingen roll vad det andra landet anser, ett polskt eller engelskt bolag blir aldrig ”svenskt” skatterättsligt sett. Innebörden av att ett utländskt bolag alltid är begränsat skattskyldig i Sverige (aldrig obegränsat skattskyldig) är att företaget måste anses ha ett fast driftställe i Sverige för att företagets överskott ska beskattas här. Så även om Sverige har åtagit sig att följa i sina avtal så saknas den regeln i svensk nationell rätt, vilket gör den otillämplig i Sverige men tillämplig för det andra landet – som i normala fall har en likartad regel i sin nationella rätt.

Så även om verksamheten endast bedrivs i Sverige och inte i hemlandet, kan Sverige bara beskatta företaget om företaget anses ha ett fast driftställe i Sverige. Ofta blir det så med svenska ägare att allt beskattas här ändå, för att all verksamhet

bedrivs i Sverige via det fasta driftstället. Av den anledningen har vi aldrig haft behovet att ha en lagstiftning som ger möjlighet att ”hämta hit” skatterättsliga hemvisten och på så sätt beskatta ”hela” företaget. Man har gjort bedömningen att man når samma effekt ändå. Den bedömningen stämmer troligen inte längre.

Den s.k. byggregeln finns i artikel 5(3) i OECD:s modellavtal. I enskilda skatteavtal som Sverige har med andra länder kan det vara något annat nummer på artikeln, men oftast är det artikel 5. Denna regel finns inte i svensk nationell rätt. Så innebörden är att ett byggföretag med åtta månaders projekt kan få fast driftställe enligt inkomstskattelagen, men därefter måste Sverige släppa skattekravet, eftersom skatteavtalet med det aktuella landet, innan det uppstår ett fast driftställe (skatteavtal kan endast begränsa Sveriges skatteanspråk). Byggregeln har sin bakgrund i uppbyggnaden av Europa efter kriget. Man ville underlätta för företag att arbeta i andra länder. Beskattningen av byggföretag regleras i Sverige utifrån de skatteavtal som skrivits mellan Sverige och varje enskilt land. Huvudregeln är att all beskattning ska ske i hemviststaten, och om fast driftställe fastställs i utförarlandet med därtill hörande beskattning, så är det ett undantag från huvudregeln.

Nedan följer exempel på skrivningar i skatteavtal (där Sverige är part) vad avser dubbel skatterättslig hemvist (om en juridisk person är registrerad i ett land och utför arbete i ett annat land).

Skatteavtal Norden artikel 4
Då annan person än fysisk person, på grund av bestämmelserna i punkt 1, har hemvist i flera avtalsslutande stater, anses personen i fråga ha hemvist endast i den stat där den har sin verkliga ledning.

Skatteavtal med Polen artikel 4
Då annan person än fysisk person, på grund av bestämmelserna i punkt 1, har hemvist i båda avtalsslutande staterna, skall de behöriga myndigheterna försöka avgöra frågan genom ömsesidig överenskommelse. Vid sådan överenskommelse skall de behöriga myndigheterna särskilt beakta var personen i fråga har sin verkliga ledning.

Skatteavtal med Estland, Lettland och Litauen artikel 4
Då annan person än fysisk person, på grund av bestämmelserna i punkt 1, har hemvist i båda avtalsslutande staterna, skall de behöriga myndigheterna söka avgöra frågan genom ömsesidig överenskommelse och bestämma avtalets tillämplighet på sådan person. I avsaknad av överenskommelse mellan de behöriga myndigheterna skall sådan person, vid tillämpning av avtalet, inte av någon av de avtalsslutande staterna anses ha hemvist i den andra avtalsslutande staten. Frågan om var skattskyldigheten föreligger styrs av var företaget har verklig ledning.

8. Arbetsmiljökrav

En arbetsgivare till utstationerade arbetstagare ska registrera dessa hos Arbetsmiljöverket (förordning 2013:352 3 och 4§§). Anmälan kan göras direkt på www.av.se. I vissa fall då yrkeskvalifikationer krävs kan Arbetsmiljöverket utfärda intyg om detta (lag 2016:145 6 och 8§§).

Alla företag som utför arbeten i Sverige måste följa svenska lagar avseende arbetsmiljö och arbetstider samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det innebär att arbetsgivaren har det totala arbetsmiljöansvaret för arbetstagarna och ska tillse att dessa har kunskap om riskerna i de arbetsmoment de ska utföra, samt veta vilka åtgärder som ska vidtas för att förebygga ohälsa och olycka. Arbetstagarna ska också få god kännedom om de förhållanden som är förbundna med arbetet (arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160).
Vid bygg- och anläggningsarbeten ska arbetstagana få information och instruktioner avseende regler och arbetsmiljöåtgärder för säkert arbete. Informationen och instruktionerna ska vara begripliga för de arbetstagare de riktas till. Den arbetsmiljöplan som finns på arbetsplatsen ska alla arbetstagare på arbetsplatsen kunna ta del av (AFS 1999:3 14 och 48 §§).

Ett företag som bedriver verksamhet i Sverige ska ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), vilket innebär ett förebyggande arbetsmiljöarbete genom att genomföra och dokumentera riskanalyser, vidta åtgärder och följa upp arbetet, i syfte att motverka ohälsa och olyckor.

Kommentar: Att arbetstagarna får god kännedom om rådande förhållanden och om regler, instruktioner samt informationer som behövs för att de inte ska drabbas av ohälsa eller olycka på bygg- och anläggningsplatsen är ett omfattande arbetsgivaransvar. Det innebär både muntliga genomgångar och översatta dokument på arbetstagarnas språk. Arbetsgivarna ska vidare bekosta den personliga skyddsutrustning som krävs, och arbetstagarna ska veta när de ska använda den.

För att inga arbetsmiljörisker ska uppkomma måste arbetstagare, som t ex kranförare och montagepersonal, i vissa arbetsmoment som exempelvis lyft av tunga element, kunna kommunicera

Risken för segregering på bygg- och anläggningsplatserna med särbehandling och utanförskap måste bekämpas. Att ha en god säkerhetskultur bygger på förståelse för varandra och kunskap om hur arbetet förväntas bli utfört. Att kunna kommunicera så pass mycket att inga farliga situationer uppstår, ska säkerställas av arbetsgivaren.

9. Samordningsnummer

Samordningsnummer är en identitetsbeteckning för personer som inte är eller har varit folkbokförda i Sverige. Syftet med samordningsnummer är att myndigheter och andra samhällsfunktioner ska kunna identifiera personer även om de inte är folkbokförda i Sverige.

I Skatteverkets uppdrag har inte sedan 2013 legat att kontrollera en persons identitetshandlingar eller om personen har tillstånd att vistas eller arbeta i Sverige. De problem som uppstått av att Skatteverket inte behövt kontrollera identitetshandlingar är att ca 75 % av de tredjelandsmedborgare som fått ett samordningsnummer inte har haft rätt att arbeta eller vistas i landet, men ändå kunnat utnyttja vårt välfärdssystem.

Av ställningstagande 202 360758–17/111 framgår att fr.o.m. november 2017 sker ingen skatteregistrering när en person saknar arbetstillstånd.

Det finns många olika sätt att erhålla ett samordningsnummer. Transportstyrelsen kan exempelvis begära att samordningsnummer utfärdas för person boende i annat land som köper en begagnad bil i Sverige och vill ha den registrerad. För en person som är föremål för en utredning i samband med brott, begär Rikspolisstyrelsen ut ett samordningsnummer med anledning av att utredningen har det som registreringskrav. Dessa personer är inte alltid intresserade av att bidra med uppgifter som säkerställer identiteten.

Beslut om preliminär A-skatt eller SINK-skatt ska inte fattas av Skatteverket när den som ansökan gäller saknar tillstånd att arbeta i Sverige. Ställningstagandet rör personer som kommer från land utanför EES eller Schweiz. Personer från land utanför EES-området eller Schweiz, som behöver tillstånd från Migrationsverket för att vistas eller arbeta i Sverige, måste visa upp ett sådant tillstånd i samband med begäran om skatteregistrering (A-skatt), eller om personen eller dennes arbetsgivare ansöker om särskild inkomstskatteredovisning (SINK). Om det i efterhand visar sig att en person som saknar tillstånd att arbeta i Sverige, trots detta har haft inkomst av tjänst, är denna inkomst skattepliktig i Sverige på samma sätt som för den som har tillstånd att arbeta i Sverige. Är personen däremot begränsat skattskyldig ska beslut om särskild inkomstskatt fattas i efterhand. I och med att den intjänade inkomsten är skattepliktig kommer personer att registreras för skatteändamål i samband med att beslut om slutlig skatt eller beslut om SINK fattas.
Beviljade samordningsnummer kan tyvärr inte återkallas, vilket innebär att vi har tusentals personer som arbetar i Sverige, men enligt utlänningslagen inte har rätt att arbeta och/eller vistas här.

10. Arbetstillstånd

Arbetstagare som kommer från tredje land behöver uppehålls- och arbetstillstånd, alternativt permanent uppehållstillstånd, utfärdat av Migrationsverket, för att arbeta i Sverige. På ett uppehålls- och arbetstillståndskort ska framgå om personen är yrkesbegränsad, t.ex. ”Städare på Cleanex AB”. Personen får då inte ta anställning utanför denna yrkesbegränsning med exempelvis byggarbete. Därutöver måste ansökan om uppehållstillstånd ske, för att kunna erhålla ett uppehållstillståndskort. Kortet är ett bevis på att personen har tillstånd att vara i Sverige. Kortet har ett datachips som innehåller personens fingeravtryck och ett foto av personen. Kortet måste hela tiden bäras av arbetstagaren och kunna uppvisas för myndigheter och vid sjukhusbesök. I de flesta fall framgår rätten att vistas och arbeta i Sverige av det uppehållstillståndskort, UT-kort, som Migrationsverket ger ut när en person får uppehållstillstånd. Undantag från kravet på arbetstillstånd, AT-UND, kan medges för asylsökande. Detta framgår i så fall av den asylsökandes så kallade LMA-kort (lagen om mottagande av asylsökande).

OBS: Det har börjat figurera D-viserings kort med Wisa- eller Visastämpel från Baltikum eller Polen. Dessa kort ger inte arbetstagaren rätt att arbeta i Sverige. Det är endast svenska Migrationsverket som kan ge en sådan rätt. Om osäkerhet uppstår, kontakta Migrationsverket.

Tredjelandsmedborgare som varit bosatt i annat EU-land mer än fem år, och därefter ansökt samt fått beviljat statusen varaktigt bosatt kan tillämpa EU:s regler. Dessa personer har rätt att arbeta tre månader i Sverige men måste sedan åka tillbaka och vara utanför Sveriges gränser i sex månader för att kunna erhålla nytt arbetstillstånd på tre månader. Om personen vill arbeta längre än tre månader måste han/hon ansöka om ett uppehållstillstånd. Har en arbetstagare fått statusen varaktigt bosatt i EU så ska kortet innehålla från Estland-EU, Lettland-ES, Litauen-EB, Polen Pobyt rezydenta dtugoterminowego UE o.s.v. Alla länders godkända kort går att hitta på Migrationsverkets hemsida. Denna text finns placerad mitt på uppehållskortet under rubriken ”typ av tillstånd”.

Detta innebär att om en tredjelandsmedborgare vill arbeta i Sverige så är reglerna desamma om arbetstagaren tar anställning i ett svenskregistrerat företag eller tar anställning i ett företag med säte i annat land. Man får heller inte arbeta under tiden för asylansökan, eller under överklagandetiden för ett avslag på asylansökan, om man inte fått ett undantag på kravet om arbetstillstånd (AT-UND) vilket framgår under punkt 7 på Migrationsverkets LMA-kort för asylsökande där det då står AT-UND.

För att omfattas av AT-UND i enlighet med 5 kap § 4 utlänningsförordningen (2006:97) gäller att:

- den asylsökande har klarlagt eller av Migrationsverket bedömts medverka till att klarlägga sin identitet.
- AT-UND utfärdas inte om ett ärende omfattas av Dublinförordningen eller om ansökan av Migrationsverket bedöms vara uppenbart ogrundad.

Ålderskravet: Utöver ovan nämnda punkter finns ett ålderskrav som inte relaterar till utlänningsförordningen utan till föreskrift från Arbetsmiljöverket, AFS 2012:3. Sammanfattningsvis krävs det AT-UND för en asylsökande som under kalenderåret fyller 16 år eller som är äldre. Den som är under 16 år behöver inte beviljas AT-UND för enklare arbetsuppgifter (feriejobb, praktik, enstaka uppdrag). För asylsökande som inte fyllt 16 år krävs vårdnadshavares (eller någon som trätt i dennes ställe) samtycke.
Värt att nämna är också att vid registrering av AT-UND så ska detta framgå av den asylsökandes s.k. LMA-kort – punkten 7. Om osäkerhet råder om aktuell person omfattas av AT-UND eller inte så kan antingen den asylsökande själv, eller potentiell arbetsgivare, kontakta Migrationsverket för att säkerställa detta. Om en UE har en anställd med ett giltigt LMA-kort för byggarbete, ska kopia begäras på blanketten ”Anmälan om anställning av asylsökande” som är tvingande att skicka till Migrationsverket för underentreprenören.
Att arbeta utan tillstånd i Sverige är straffbart för både arbetstagare och arbetsgivare. Om det vid kontroll visar sig att en person, som saknar tillstånd att arbeta i Sverige, erhållit inkomst av tjänst är inkomsten fortfarande skattepliktig.

Dnr: 202 360758–17/111
Det är arbetsgivarens skyldighet att kontrollera arbets- och uppehållstillstånd, samt anmäla till Skatteverket vid anställning av tredjelandsmedborgare. Anmälan till Skatteverket ska göras på blankett SKV 1160. Arbetsgivaren måste även kontrollera att arbetstagare som är asylsökande har ett LMA-kort utfärdat för rätt person och rätt arbete.

Förtydligande av arbetstillstånd och uppehållstillstånd.:

- Personer som har bott i minst **fem år** i ett EU-land med uppehållstillstånd kan ansöka om att få status som **varaktigt bosatt.**
- Den som får status som varaktigt bosatt får ett särskilt EG/EU-uppehållstillståndskort som innebär att personen har vissa rättigheter som liknar de som en EU-medborgare innehar.
- Köparen av tjänsten är skyldig att kontrollera **både** rätten att arbeta och rätten att vistas i Sverige, samt förvara dokumentationen över detta. Detta gäller både böter, och fängelse samt avgiftsfrågan och indragna bidrag. Bestämmelserna finns i 20 kap. 5, 12, 12a, 15 samt 16§ utlänningslagen (sanktionsdirektivet är införlivat i utlänningslagen genom dessa paragrafer).
- För att kunna kontrollera detta måste en EU-medborgare kunna uppvisa ett pass, och en tredjelandsmedborgare kunna uppvisa ett uppehållstillståndskort utfärdat i arbetsgivarens registreringsland. Vill arbetsgivaren att arbetstagarna även ska stå kvar i socialförsäkringssystemet i utsändarlandet så ska även ett A1-intyg uppvisas. OBS! Wisa eller Visa-kort är **inte** godkända uppehållstillståndskort. Det är nationella kort som möjliggör arbete endast i utfärdarlandet.
- Både EU-medborgare och tredjelandsmedborgare med utfärdade uppehållstillståndskort slipper att söka arbetstillstånd första tre månaderna, men därefter måste uppehållstillstånd sökas och beviljas. Så även om en rätt att arbeta finns så är det efter tre månader ett brott mot rätten att vistas i Sverige.

Migrationsverkets ”svängningar” senaste året avseende ”Undantag från kravet på arbetstillstånd” för arbete i Sverige.

EU:s fria rörlighet av varor, tjänster, personer och kapital är något som är tvingande för alla medlemsländer.

1. När det gäller fri rörlighet för **personer**, så är grundprincipen att EU-medborgare ska ha rätt till samma förmåner som värdlandets medborgare.

För att uppfylla kravet som EU-medborgare och omfattas av rörlighetsrätten inom EUmåste personen vara försäkrad på grund av bosättning och ansluten till den skattefinansierade delen av det sociala trygghetssystemet och fått statusen **varaktigt bosatt.** För majoriteten av EU-medborgare kan det styrkas med pass utfärdat i utsändarlandet. Tredjelandsmedborgare med uppehållstillstånd som bott i minst fem år i ett EU-land, har rätt att ansöka och få statusen varaktigt bosatt. I dessa fall utfärdas även ett permanent uppehållstillståndskort i registreringslandet.

2. När det gäller fri rörlighet för **tjänster** så är grundregeln att om företaget får utföra dessa tjänster i registreringslandet så får de även utföras i andra EU-länder.

Migrationsverket i Sverige krävde t.o.m. augusti 2018 att personer som ska arbeta här skulle ha permanent uppehållstillstånd från dag ett. Detta uppfylls med pass eller uppehållstillståndskort utfärdat i utsändarlandet.

Från och med september 2018 räcker det dock med att personen **bor och är anställd i** utsändarlandet. Fr.o.m. februari 2019 ny ändring **bor i ett EU/EES-land**. Detta innebär att baltiska och polska företag idag utför 100-tals entreprenader i Sverige med tredjelandsmedborgare, som numera inte behöver arbetstillstånd för arbete i Sverige.

Då dessa personer inte uppfyller kraven enligt pkt 1 ovan, så kan de inte erhålla läkarvård i Sverige vid skada. Det vet både arbetstagare och arbetsgivarna om, så när någon skadas tar deras landsmän bort den skadade från arbetsplatsen, som därefter försvinner de från Sverige.

Företrädare för **Finland, Island, Danmark, Estland och Lettland informerade vid ett seminarium i Köpenhamn om att det krävs arbetstillstånd i dessa länder fr o m dag 1 med åberopande av EU:s grundprinciper som beskrivs i pkt 1** ovan, första stycket. Uppfyller man inte EU:s regler för att få tillgång till värdlandets förmåner, så krävs arbetstillstånd.

Frågan var uppe redan 2016 och dåvarande regering klargjorde då för Migrationsverket vilka regelverk som gällde t.o.m. augusti 2018. Varför detta inte kunde göras den här gången, har jag fått förklarat med att det finns de som ser arbetstillståndskravet för tredjelandsmedborgare, som arbetar för ett i EU registrerat företag, som ett konkurrenshinder mot den fria rörligheten.

Enligt Ekobrottsmyndigheten så gör bortplockandet av arbetstillståndskravet att det nu är det svårt att utreda brott då olika falska handlingar med den här gruppen ökat lavinartat.

Enligt Gränspolisen så kommer många nu in i landet utan kontroll. Systemet möjliggör att personer från tredje land kan tas in så länge det finns ett företag inom EU som uppges som arbetsgivare. Tremånadersregeln avseende kravet på uppehållstillstånd går inte att kontrollera.

De vanligaste är:

Kapad identitet/Identitetsintrång
Att få identiteten kapad innebär att en bedragare använder sig av stulna personuppgifter och undertecknar dokument i dennes namn med syfte att begå ytterligare brottsliga gärningar.

Look-a-like:
En person som uppvisar en id-handling som inte är utfärdad åt personen som anmäler invandring till Sverige. Id-handlingen är antingen överlåten/lånad eller stulen.

Falsk identitet (FID) och falsk identitet utan personnummer
En person har vid anmälan om invandring fått/försökt få namn, födelsetid och medborgarskap registrerat i folkbokföringsdatabasen som inte är riktiga **och** har använt en id-handling som är manipulerad/förfalskad, för att styrka dessa oriktiga uppgifter.

Utnyttjad identitet:
En person som uppvisar en id-handling som är utfärdad åt personen som anmäler invandring till Sverige, men som i verkligheten används av en annan person.

En viktig information är att seriösa företag från EU som före augusti 2018 åtog sig entreprenader i Sverige inte hade några problem med att erhålla arbetstillstånd när man ville använda tredjelandsmedborgare för att utföra delar av entreprenaden. Då kontrollen numera är obefintlig, så klassas alla som oseriösa vilket de seriösa företagen från andra EU-länder är lika upprörda över som vi i branschen.

11 Utlänningslagen

Nedan följer information om viktiga bestämmelser i Utlänningslagen som byggbranschen bör känna till.

20 kapitlet - Bestämmelser om straff m.m.

Arbetstagaren

3§ Till böter döms en utlänning som uppsåtligen eller av oaktsamhet har anställning eller bedriver verksamhet som kräver arbetstillstånd utan att inneha sådant tillstånd.

Arbetsgivaren

5§ Till böter eller, när omständigheterna är försvårande, fängelse i högst ett år döms den som uppsåtligen eller av oaktsamhet har en utlänning anställd som:
• inte har rätt att vistas i Sverige, eller
• har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd.

Avgifter

12§ En fysisk eller juridisk person som har en utlänning anställd ska, oavsett om ansvar krävs ut enligt 5§, betala en särskild avgift, om utlänningen:

- inte har rätt att vistas i Sverige, eller
- har rätt att vistas här men saknar föreskrivet arbetstillstånd.

Särskild avgift enligt första stycket 1 ska inte betalas av den som har.

- kontrollerat utlänningens rätt att vistas i Sverige.
- behållit en kopia av eller ett utdrag ur den eller de handlingar som visar att utlänningen har rätt att vistas här.
- underrättat den behöriga myndigheten, som anges i en förordning som har utfärdats med stöd av denna lag, om anställningen.

Avgifternas storlek 2020

- arbetat upptill tre månader – 47 300 kr
- arbetat mer än tre månader – 94 600 kr

Båda avgifterna kommer att fördubblas.

Uppdragsgivares avgiftsskyldigheter

12a § - En fysisk eller juridisk person som är uppdragsgivare, eller uppdragsgivare i tidigare led, åt en arbetsgivare som har en utlänning anställd som inte har rätt att vistas i Sverige, ska betala en särskild avgift om.

1. Uppdragsgivaren, eller en uppdragsgivare i tidigare led, har anlitat arbetsgivaren som underentreprenör för att genomföra ett avtal om entreprenad eller underentreprenad,
2. Utlänningen arbetar inom underentreprenaden, och
3. Uppdragsgivaren, eller uppdragsgivaren i tidigare led, inte är beställare i huvudentreprenadavtalet.

Utlänningsförordningen kap. 6

Kontrollskyldighet m.m. för arbetsgivare i vissa fall.

13 a § Innan en utlänning påbörjar en anställning ska arbetsgivaren kontrollera de handlingar som visar att utlänningen har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd.

Arbetsgivaren ska under anställningstiden och under minst tolv månader därefter behålla en kopia av, eller ett utdrag ur, den eller de handlingar som visar att utlänningen har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här, eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd.

Paragrafen är inte tillämplig på medborgare i en EES-stat eller i Schweiz, och inte heller på deras familjemedlemmar, om dessa har rätt till fri rörlighet enligt de regler som gäller inom Europeiska unionen, förordning (2013:641).

Det enklaste sättet att kontrollera om en person har rätt att arbeta i Sverige är att med mobil fotografera uppvisad legitimation, uppehållstillståndskort, LMA- kort o.s.v. Det viktiga är att kortet har foto på personen och att alla texter och nummer syns. Därefter skickas kopior på korten till Migrationsverket.se med begäran om att omedelbart få information om rätten att arbeta i Sverige samt information om att personerna redan finns på er arbetsplats. Migrationsverket är då tvingade att svara. Om svar inte erhållits inom tre dagar så skicka en påminnelse.

12. Hantering av moms

Moms skall alltid regleras och/betalas i det land där arbete utförs.

Bakgrund: För företag med fast driftställe i annat land än utförarlandet, kunde man tidigare konstatera att beställare/köpare i Sverige gjorde avdrag för moms som inte betalades in av underentreprenören/säljaren. Syftet med omvänd skattskyldighet inom byggsektorn (omvänd moms) som infördes den 1 juli 2007, var att flytta över betalningsansvaret av moms på köparen för att säkerställa att moms betalades in till Skatteverket i Sverige.

Kriterier för omvänd skattskyldighet för utländska företag:

1. Du omsätter (säljer) särskilt angivna byggtjänster i Sverige.
2. Köparen av tjänsterna är en näringsidkare som under vissa förutsättningar säljer sådana byggtjänster.
3. Om det i en byggtjänst ingår material så räknas hela tillhandahållandet som en byggtjänst.
4. Tjänsterna ska vara omsatta (sålda) i Sverige. Byggtjänster anses omsatta i Sverige om fastigheten som arbete utförs på finns i Sverige.
5. Uthyrning av arbetskraft anses omsatt i Sverige om uthyrningen görs till en näringsidkare i Sverige.

Om ett utländskt företag hamnar i någon av ovan uppräknade punkter måste omvänd skattskyldighet användas. Det måste finnas rutiner för fakturor både med och utan moms.

13. Lag (2017:631) om registrering av verkliga huvudmän

1 kap. Lagens syfte, tillämpningsområde och definitioner.

1§ Denna lag syftar till att genom krav på ökad insyn och registrering av verkliga huvudmän i juridiska personer, samt truster och liknande juridiska konstruktioner, förhindra att juridiska personer eller konstruktioner utnyttjas för penningtvätt eller finansiering av terrorism.

2§ Lagen är tillämplig på:

1. Svenska juridiska personer
2. Utländska juridiska personer

Att anmäla till Bolagsverket är en tvingande skyldighet enlig lag. Anmälan måste ske på Bolagsverkets e-tjänst (www.bolagsverket.se). Om uppgifterna är felaktiga eller att en juridisk person inte följer ett förläggande avseende uppgifter om verklig huvudman, skyldighet att tillhandahålla uppgifter, skyldighet att anmäla uppgifter för registrering o.s.v. så kan vite utdömas av Bolagsverket.

14. Kontroller

Skattekontroll

Kontroll av företag som är registrerat i Sverige och hanterar skatter och avgifter för anställd personal i Sverige:

- Begär svar från Skatteverket med hjälp av SKV 4820 avseende den tilltänkta entreprenören. Stäm av om inbetalda arbetsgivaravgifter stämmer med redovisade antal anställda.
- Försäkra er om att företaget är registrerat för F-skatt i Sverige.
- Företag som är **obegränsat skatteskyldig** i Sverige (skatter och avgifter hanteras i Sverige) ansöker på blankett **SKV 4620**.
- Företag som är **begränsat skatteskyldig** i Sverige (anser sig uppfylla EU:s undantagsregler och vill hantera skatter och avgifter i registreringslandet och ej i Sverige) ansöker på blankett **SKV 4632.**

Efter ca sex veckor får företaget ett registreringsbevis om ansökan är fullständigt ifylld. Ta kopia på registreringsbeviset.

Riskparametrar för oseriösa företag är;

a. Nya ägare av företaget.
b. Ofullständig styrelse.
c. Företagsrepresentanten är inte den registrerade (målvakt).
d. Tidigare konkurser kopplade till ägarna.
e. Företagets företrädare har skulder till kronofogden.
f. Oerfarna företagare (unga eller nyinflyttade).
g. Udda betalningslösningar.
h. Bristande redovisning till myndigheter.

Det mesta av den här informationen går att få av kreditbedömningsföretagen.

Underrättelseskyldighet: Efter en lagändring till följd av EU:s direktiv 2009/52/EG om minimistandard för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt i landet, infördes av Skatteverket 2013 en informationsskyldighet.
Skyldigheten innebär att företag som anställt en tredjelandsmedborgare **skall** anmäla det till Skatteverket på blanketten ”Underrättelse anställning av utlänning” senast den 12:e i månaden efter att anställningen påbörjats.
Lagen säger också att den som anställer en tredjelandsmedborgare, innan anställningen påbörjas, ska kontrollera att tredjelandsmedborgaren har:

- Giltigt uppehållstillstånd eller motsvarande handling samt
- Spara en kopia av handlingen i 12 månader efter anställningens upphörande

Både svenska och utländska företag omfattas av underrättelseskyldigheten.

Kollektivavtalskontroll

Enligt 38 § i Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) är en arbetsgivare skyldig att förhandla med berörd arbetstagarorganisation, om arbetsgivaren har för avsikt att anlita någon för ett visst arbete för företagets räkning, utan att den som utför arbetet ska anses vara anställd på företaget. Denna förhandlingsskyldighet gäller endast för arbete som är reglerat i kollektivavtal som arbetsgivaren/beställaren är bunden av. Om en arbetsgivare inte har anställda arbetstagare som kan utföra arbeten inom exempelvis måleri, ventilation, el, glas, smide (*ej byggavtalsarbete*) så gäller inte 38 § MBL.

Eftersom förhandlingsskyldigheten enligt 38 § MBL inom bygg (Byggnads) och väg (SEKO) är branschanpassad, genom överenskommelse 1995 (Ö 6/95), så gäller följande för medlemmar i Sveriges Byggindustrier som arbetar med byggavtalet och/eller Väg- och Banavtalet. I dessa kollektivavtal framgår att arbetsgivaren är skyldig att kontrollera att underentreprenör och bemanningsföretag som anlitas uppfyller följande villkor:

a) Innehar F-skattebevis (godkänd för F-skatt).
b) Innehar momsregistreringsbevis (se även information om omvänd moms).
c) Innehar bolagsregistreringsbevis.
d) Har tecknat kollektivavtal för ifrågavarande arbete. Kravet på kollektivavtal gäller inte för s.k. ”enmansföretag”. Bemanningsföretag ska vara bundna av byggavtalet. Det kravet finns inte i Väg- och banavtalet.

En arbetsgivare som för första gången anlitar en underentreprenör som inte är medlem i Sveriges Byggindustrier, enmansföretagare eller ett bemanningsföretag, skall överlämna blankett UE 2015 till underentreprenören som fyller i, skriver under och återlämnar den till arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall spara originalet och skicka kopia till lokal facklig organisation vars kollektivavtal företaget är bundet av. Därefter är underentreprenören uppförd på informerande företags lista över godkända underentreprenörer.

Tillkommande kontroll för att inte bryta mot utlänningslagen

För att undvika illegal arbetskraft på arbetsplatsen behöver arbetsgivaren åtgärda två saker:

1. Alla tredjelandsmedborgares identitet (gäller även arbetstagare som har en arbetsgivare i annat EU-land) ska kontrolleras med uppvisande av pass, som är den mest säkra identitetshandlingen idag. För att inte komma i konflikt med likabehandlingsdirektivet så finns det företag som kontrollerar detta på alla arbetstagare.

Reservationer

Nedan skrivna förslag till avtalsvillkor är skrivna för att motverka:

- Brott mot Utlänningslagen.

- Felaktig hantering av skatter.

- Falska handlingar.

Om man har för avsikt att använda någon eller några förslag till avtalsvillkor, är det lämpligt att på ett tydligt sätt informera entreprenören om detta. Man ska även ha klart för sig hur kontrollen av kraven i förslaget till avtalsvillkor ska gå till och informera entreprenören om det.

Utlänningslagsreservation

”Entreprenörens anställda på arbetsplatsen ska ha arbetsrätt/arbetstillstånd och/eller uppehållsrätt/uppehållstillstånd för arbete i Sverige”.

Entreprenören är skyldig att på beställarens begäran för beställaren skriftligen visa att kravet ovan är uppfyllt.

Beställaren ska även av entreprenören erhålla kopia av pass för entreprenörens anställda på arbetsplatsen. Uppgifterna i passen ska överensstämma med uppgifterna i respektive anställds ID06-kort.

Entreprenören ska till beställaren utge vite om någon av entreprenörens, eller dennes underentreprenörers eller underentreprenörer i underliggande led, anställda visar sig sakna arbetsrätt/arbetstillstånd eller uppehållstillstånd. Vitet är 50 000 kr/sådan anställd och månad.

Beställaren får häva kontraktet såvitt avser återstående arbeten, om entreprenören eller någon av dennes underentreprenörer eller underentreprenörer i underliggande led, visar sig ha anställda på arbetsplatsen som saknar arbetstillstånd eller uppehållstillstånd.

Beställaren får även häva kontraktet såvitt avser återstående arbeten om entreprenören inte senast inom en vecka efter skriftlig begäran från beställaren visar att alla entreprenörens anställda på arbetsplatsen har arbetstillstånd och uppehållstillstånd och till beställaren överlämnar kopior av pass som överensstämmer med respektive anställds ID06-kort.

OBS: Att handla enligt ovan innebär inte en friskrivning av arbetsgivarens ansvar. Om en arbetsgivare medvetet eller på grund av oaktsamhet anställer någon som inte har rätt att vara eller arbeta i Sverige kan arbetsgivaren dömas att betala straffavgift, fråntas rätten till alla offentliga stöd, bidrag och förmåner under fem år, bli återbetalningsskyldig till tidigare utbetalda bidrag, och/eller dömas till böter eller fängelse. Se broschyr ” Råd till dig som ska anställa arbetstagare”. Det kan alltså vara så att även om en arbetstagare har samordningsnummer och ID06-bricka

så kanske personen inte har rätt att arbeta i Sverige. ID06 håller därför på att säkra upp sitt system. Det bör påpekas att, även om handlingarna är korrekta, så vet vi inte i vilket land personen befinner sig eftersom det inte finns krav på personlig inställelse. Skatteverket har lämnat förslag på hur förbättringar kan göra, där grundförslaget är en trestegsmodell av samordningsnummer, som ger olika behörighet. Se ”rapporten 2017-06-20 dnr: 208 266044–17/1211, en analys av samordningsnummer för beskattningsändamål”.

Skattereservation

”*Entreprenören och alla underentreprenörer i underliggande led och anställda på arbetsplatsen ska som huvudregel betala skatt och sociala avgifter i Sverige.*

Om entreprenören inte tillämpar huvudregeln enligt ovan med åberopande av en undantagsregel från huvudregeln, ska entreprenören för sina beställare visa skriftligt underlag för undantagsregeln och visa att undantagsregeln är uppfylld.

Beställaren har rätt att ställa krav enligt ovan under hela entreprenadtiden avseende de entreprenörerna och dess anställda vid kravtillfället Entreprenören skall då inom en vecka från det att kravet ställts skriftligen för beställaren visa att en undantagsregel är tillämplig för alla entreprenörens anställda på arbetsplatsen för vilka ovanstående undantagsregel åberopas. Entreprenören ska även till beställaren överlämna kopior av ovan redovisade handlingar.

Ovanstående underlag skall inhämtas från Skatteverket i Sverige och ska bestå i utfärdad A-skattsedel och utfärdat SINK-beslut. Entreprenören skall även innan entreprenaden påbörjas, för beställaren visa att dess anställda erhållit ersättning för utfört arbete i utsändningslandet i minst tre månader samt även vilka arbetsgivaravgifter som betalats in och vilken skatt som dragits av entreprenören. Kraven ställs för att, i enlighet med Lagen om offentlig upphandling, klarlägga att en korrekt utstationering föreligger. Dessa krav kan ställas under hela entreprenadtiden.

Entreprenören ska till beställaren utge vite om någon av entreprenörens, eller dennes underentreprenörers eller underentreprenörer i underliggande led, anställda visar sig sakna rätt handlingar enligt ovan. Vitet är 50 000 kr per sådan anställd och månad.

Om någon av entreprenörens eller någon av dennes underentreprenörer eller underentreprenörer i underliggande led redovisade handlingar visar sig vara förfalskade, så föreligger ingen betalningsskyldighet för beställaren för de delar av entreprenaden som omfattades av det företag vars handlingar var förfalskade.

Om handlingarna inte kan uppvisas inom en vecka ska entreprenören till beställaren betala ett vite om 50 000 kr per arbetstagare som vistats på arbetsplatsen för det företag som inte inkommit med handlingarna. Entreprenören skall även omedelbart avsluta sitt åtagande på arbetsplatsen.

Reservation mot förfalskade handlingar

”Om någon av entreprenörens, eller någon av dennes underentreprenörer, eller underentreprenörer i underliggande led redovisade handlingar, visar sig vara felaktigt utfärdade enligt EU förordning 883/2004, och reglerna för utstationering och/eller utsändning samt registrering är förfalskade/ eller inte gjorda, så föreligger ingen betalningsskyldighet för beställaren för de delar av entreprenaden som omfattades av det företag vars handlingar var förfalskade. Därutöver skall entreprenören utge ett vite om 50 000 kr per person med felaktiga eller förfalskade handlingar.”

Framtaget av Egenföretagarutskottet vid Stockholms Byggmästareförening i mars 2019, uppdaterad juni 2020

Vid frågor, kontakta Hans Åkerlund, hans.akerlund@byggföretagen.se.