

Utländsk arbetskraft – en handledning för medlemsföretag i SLA



Innehållsförteckning

I	Anställning av utländsk arbetskraft	1
	I: 1 EU/EES medborgare	1
	I: 2 Medborgare från land utanför EU/EES	6
2	Utländsk entreprenör/bemanningsföretag	10
	2:1 Egenföretagare	10
	2:2 Utländsk entreprenör med anställda	12
3	Papperslösa	15
4	Asylsökande	16
5	Checklistor	18
6	Användbara kontaktuppgifter	20

Gröna arbetsgivare har gjort en sammanställning för att underlätta. Området är föränderligt och regler ändras relativt ofta. Följ gärna de länkar vi hänvisar till samt kontakta Gröna arbetsgivare vid oklarheter.

1. Anställning av utländsk arbetskraft

1: 1 EU/EES medborgare

Lista över de länder som omfattas finns i separat lista under Checklistor sid 18.

Identitetshandling

För inresa till Sverige behövs ett giltigt pass eller ett identitetskort där medborgarskap framgår.

Anställningsavtal/anställningsvillkor

Ett anställningsförhållande uppkommer så snart ett avtal om arbete träffats. Anställningsavtalet ska innehålla information om bland annat anställningsform, tillträdesdag, arbetsuppgifter/befattning, lön, arbetstid, semester samt kollektivavtalstillhörighet.

Ett **skriftligt anställningsavtal** bör upprätta så snart som möjligt, senast inom 1 månad. Skall 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 SLA:s 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. Således lyder de under svensk arbetsrättslig lagstiftning och kollektivavtalets bestämmelser avseende bland annat lön, semester, förhandlingsordning och arbetstider ska tillämpas även på dessa arbetstagare.

Arbetsmarknadsförsäkringar

Kollektivavtalet gäller och därmed ska de i kollektivavtalet angivna arbetsmarknadsförsäkringarna tecknas även för dessa anställda.

Vid anställning av arbetare ska följande försäkringsavtal tecknas via Fora:

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

- Omställningsförsäkring (TSL)
- Avtalspension SAF-LO
- Föräldrapenningtillägg (FPT)

Vid anställning av tjänstemän ska följande försäkringsavtal tecknas via Collectum och Fora:

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Industrins och handelns tilläggs pension (ITP)
- Trygghetsrådet (TRR)

För ytterligare information gå in på www.finf.se (Svenskt Näringsliv Försäkringsinformation) eller ring Finfas arbetsgivarservice på 0104553800

Socialförsäkringar

Av Europaparlamentets och Rådets förordningar om social trygghet 1408/71 samt 883/04 framgår att EU/EES-medborgare samt tredjelandsmedborgare som lagligen är bosatta i ett EU/EES-land har rätt till socialförsäkringsförmåner enbart i det land där man arbetar och där arbetsgivaravgifter betalas oavsett bosättningsland. Arbetslandets lag är en mycket viktig princip och utgör grunden för socialförsäkrings tillhörighet för den som förvärvsarbetar. Även familjemedlemmar som inte själva arbetar är försäkrade i det land där den anhörige arbetar.

Det finns undantag från huvudregeln om arbetslandets lag. En arbetstagare kan vara utsänd för att utföra arbete för den utsändande arbetsgivarens räkning i ett annat land. Det innebär att sociala avgifter betalas i bosättningslandet. Ett anställningsavtal ska finnas med den utsändande arbetsgivaren. Även en egenföretagare kan vara ”utsänd”, om han normalt utför arbete som egenföretagare i en medlemsstat, men under begränsad tid utför arbete i en annan medlemsstat. För att reglerna om utsändning vad gäller egenföretagare ska bli tillämpliga måste egenföretagaren under en viss tid ha utfört verksamhet av betydande omfattning i etableringsstaten, innan han beger sig till en annan medlemsstat för att där utföra arbete.

Enligt utsändningsreglerna omfattas den anställde/egenföretagaren av utsändningslandets lagstiftning även under utsändningstiden, som enligt artikel 14.1a i förordning 1408/71 är maximalt 12 månader och enligt artikel 12.1 i förordning 883/2004 är 24 månader. Ytterligare undantag från huvudregeln är om man arbetar i flera länder, då kan också bosättningslandets lagstiftning bli tillämplig.

Sjukvård för utländska medarbetare

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 personer inom EU/EES som ska arbeta i Sverige gäller att Försäkringskassans blankett för utredning av försäkringstillhörighet (FK 5456) ska skickas in.

Kopia på pass och anställningskontrakt ska bifogas. Den som ska arbeta i Sverige men som inte blir folkbokförd ska då under punkt 10, övrigt, ange, att man önskar ett intyg om rätt till vård i Sverige. Intyget tar man med sig till vårdinrättningen. En förutsättning för detta är att personen har ett samordningsnummer från Skatteverket. Utöver detta ska även blankett (FK5435) fyllas i och lämnas in till Försäkringskassan. Detta för att få intyg E106, vilket lämnas in till socialförsäkringsmyndigheten i hemlandet i syfte att inte bli dubbelt socialförsäkrad.

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

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 bör den anställde/arbetsgivaren i förväg lösa vårdfrågan med en sjukvårdsförsäkring.

*Om Försäkringskassan anser att den specifika arbetstagaren **inte** har sin primära arbetsplats i Sverige – exempelvis en säsonganställd som arbetar i Sverige två månader och resterande tio av årets månader i sitt hemland – anses arbetstagaren lyda under sitt hemlands socialförsäkringssystem.*



Exempel på EU-sjukvårdskort. Används vid tillfälliga besök.

Beskattningsregler

Huvudregeln 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 ersättningsslag, 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. Arbetstagaren ska inte deklarerar arbetsinkomsten i Sverige och avdrag för kostnader i tjänsten medges inte. Ersättning för logi under tid då arbetet utförs, samt ersättning för resa till och från Sverige vid anställnings början och slut är inte skattepliktiga.

Huvudregeln i SINK är att all inkomst beskattas i Sverige. Dock finns ett undantag som kallas 183-dagarsregeln, som gäller om en arbetstagare arbetar kortare tid än 183 dagar i Sverige, under en 12-månaders period. Personen ska vara anställd i ett utländskt företag utan fast driftställe i Sverige. Skulle personen arbeta mer än 183 dagar så blir den dock skattskyldig på hela beloppet. Läs mer på Skatteverkets hemsida under flik *om skatteverket*.

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.

Tills den anställde kan visa ett beslut från Skatteverket att han eller hon ska bli beskattad enligt SINK eller enligt inkomstskattelagen ska arbetsgivaren dra skatt enligt skattetabellen (den tabell där arbetsgivaren har sitt säte) plus ytterligare 10 procent. 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.

När det gäller lämnande av kontrolluppgift ska arbetsgivaren lämna KU13 när en arbetstagare omfattas av SINK. Om den anställde inte kan visa upp beslut om SINK ska utbetalaren lämna en KU10.

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.

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 anställda ska tillhöra ett annat lands socialförsäkringssystem än där han arbetar. Om den anställda 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 anställda.

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 ditt lokala skattekontor eller gå in på www.skatteverket.se.

Uppehållsrätt

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

Arbetstagare har rätt att ta med sig make/maka/registrerad partner samt av dem beroende övriga familjemedlemmar i både upp- och nedstigande släktled, oavsett dessas nationalitet. De behöver uppehållskort om de ej är EU medborgare samt en heltäckande sjukförsäkring.

En arbetstagare som ska stanna i Sverige längre än tre månader behöver inte längre registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket. Detta krav togs bort den 1 maj 2014.

Har arbetstagaren vistats med uppehållsrätt i Sverige i fem år utan uppehåll har personen permanent uppehållsrätt i Sverige.

Nordiska medborgare kan vistas och bo i Sverige utan några krav på registrering av uppehållsrätt. (*Inte heller EU-medborgare bosatta i annat EU-land som redan arbetar i Sverige behöver registrera sig*).

En schweizisk medborgare har inte uppehållsrätt utan måste istället ansöka om uppehållstillstånd.

För ytterligare information kontakta Migrationsverket eller besök deras hemsida, www.migrationsverket.se.

1: 2 Medborgare från land utanför EU/EES (tredjelandsmedborgare)

Arbetsstillstånd/uppehållstillstånd

Medborgare i länder utanför EU/EES som vill arbeta i Sverige måste inneha *arbetsstillstånd*. Arbetsstillståndet måste vara **klart** och **infört i passet** (skrivet på svenska) före inresan till Sverige.

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 arbetsstillstånd. Arbetsgivaren ska dessutom, under anställningstiden och minst tolv månader därefter, behålla en kopia eller ett utdrag som visar att det finns ett föreskrivet tillstånd. Arbetsgivaren ska också, senast månaden efter den kalendermånad som anställningen påbörjades, underrätta Skatteverket om anställningen.

Arbetsstillstånd 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, och måste också visa för Migrationsverket att tjänsten har annonserats för personer bosatta i Sverige, övriga EU/EES-länder och Schweiz. 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.

Kvarstår behovet efter utannonseringen inom EU/EES och man väljer att anlita en arbetstagare från ett land utanför EU/EES och Schweiz, så krävs följande för att denne ska få ett arbetsstillstånd;

- **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 det tillbaka till arbetsgivaren
- Att arbetet är av sådan omfattning av lönen är minst 13 000 kronor per månad

Det är viktigt att tänka på att innan arbetstillståndet är beviljat kan 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.

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.

Migrationsverket använder sig av SNI- koder för att besluta vilka branscher som omfattas av reglerna.

För närvarande omfattas

- Städ (81 290, 812 10)
- Hotell och restaurang (55101, 56)
- Bygg (41200, 421, 42990, 43)
- Handel (471-478)
- Jord- och skogsbruk (0113, 012, 02102)
- Service (9602, 9604)
- Bemanning (782)
- Personlig assistans (88101,88102)

Anställningserbjudandet skickas till arbetstagaren som ansöker om arbetstillstånd och bifogar erbjudandet.

Huvudregeln är att tillstånd söks från arbetstagarens hemland. Ansökan kan lämnas in elektroniskt via Migrationsverkets webbplats eller på en svensk utlandsmyndighet. I vissa fall kan också en arbetstagare söka arbetstillstånd i Sverige. Tillståndet ges för den tid anställningen omfattar, dock för maximalt två år. Tillståndet kan förlängas en gång med maximalt två år.

Arbetstillståndet gäller enbart för det yrke och den arbetsgivare som ansökan avser. Ett arbetstillstånd är alltid begränsat till ett visst 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.

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.

Efter 48 månader kan arbetstagaren söka om permanent uppehållstillstånd.

Beslutande myndighet är Migrationsverket. Avslag på ansökan om arbetstillstånd kan inte överklagas.

Medborgare i de allra flesta länder utanför EU/EES behöver **visum** för inresa till Sverige. Visumet ska vara klart och infört i passet före inresan. Ansökan om visum görs på svensk ambassad eller på svenskt konsulat i hemlandet.

OBS! Vid anställning av en asylsökande gäller särskilda regler.

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

Anställningsavtal/anställningsvillkor

Samma regler gäller som för EU/EES-medborgare, se sidan 3.

Avtalsförsäkringar

Samma regler gäller som för EU/EES-medborgare, se sidan 3.

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.

Beskattningsregler

Samma regler gäller som för EU/EES-medborgare, se sidan 5.

*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 landstinget.

2. Anlitande av utländsk entreprenör/bemanningsföretag

2:1 Utländsk egenföretagare

En utländsk person kan agera på den svenska marknaden, inte enbart som anställd, utan även som egenföretagare (enmansföretagare med F-skattsedel).

Gränsdragningen mellan vem som juridiskt sett är egenföretagare och vem som är anställd är dock många gånger svår, men avgörande för vilka skyldigheter uppdragsgivaren/arbetsgivaren innehar. Viktigt är att man gör en helhetsbedömning varvid följande parametrar är en vägledning, se Checklistor från sid 16.

För utländska egenföretagare gäller inte svensk arbetsrättslig lagstiftning eller kollektivavtal och de ansvarar själva för att skatter och sociala avgifter erläggs i hemlandet eller i Sverige. Viktiga faktorer att tänka på är:

- Informera och **förhandla med facket** innan egenföretagaren anlitas*
- Annan försäkringslösning än för anställda
- Andra skatter och sociala avgifter än för anställda. Vid frågor om detta kontakta Skatteverket, www.skatteverket.se.

Utländsk egenföretagare som tänker bedriva verksamhet i Sverige behöver inga tillstånd.

Om den utländske egenföretagaren har F-skattsedel: Utgivaren av ersättning för arbete ska inte betala arbetsgivaravgifter och inte heller göra skatteavdrag.

Om den utländske egenföretagaren saknar F-skattsedel: Utgivaren av ersättning för arbete är skyldig att betala arbetsgivaravgifter och göra skatteavdrag. Skyldighet att betala arbetsgivaravgifter finns oavsett om den utländske egenföretagaren har ett fast driftställe i Sverige eller inte. Vad gäller skatteavdrag så finns det ingen skyldighet för utbetalaren att göra skatteavdrag om den utländske egenföretagaren saknar fast driftställe i Sverige. För att utbetalaren ska vara säker på att inga arbetsgivaravgifter ska betalas eller att skyldighet att innehålla skatt inte uppstår, bör F-skattsedel alltid krävas då en utländsk egenföretagare anlitas.

F-skattsedel erhålls via ansökning på blankett ”Skatteanmälan för utländska företagare” SKV4632. Ansökan kan ske oavsett om den utländske egenföretagaren uppträder såsom en fysisk person eller juridisk person och oavsett om egenföretagaren är utsänd för att utföra arbete här kortare tid än ett år enligt förordning 1408/71 resp. 2 år enligt förordning 883/04.

Blanketten ska användas av utländska företagare som ska bedriva näringsverksamhet i Sverige och ansöker om F-skatt, momsregistrering respektive arbetsgivarregistrering.

Företagare från Albanien, Bosnien-Hercegovina, Bulgarien, Danmark, Frankrike, Färöarna, Grekland, Grönland, Island, Italien, Kroatien, Makedonien, Montenegro, Polen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Ungern, Tjeckien, Turkiet, Tyskland och Österrike ska skicka ifyllt anmälan till:

*För Skogsavtalet gäller särskilda regler, se s. 14.

Skatteverket
Utlandsskattekontoret
SE-205 31 Malmö, Sverige

Företagare från övriga länder ska skicka anmälan till:
Skatteverket
Utlandsskattekontoret, SE-106 61, Stockholm Sverige

Företagare som **är fast etablerade** i Sverige ska i stället fylla i blanketten ”Skatte- och avgiftsanmälan”, [SKV 4620](#). Information om hur man fyller i den blanketten finns i broschyren ”Så fyller du i Skatte- och avgiftsanmälan”, [SKV 418](#). Hämta blanketten på www.skatteverket.se eller lämna anmälan elektroniskt på www.foretagsregistrering.se.

Enskilda näringsidkare som inte är bosatta i Sverige och som inte heller vistas här stadigvarande ska, i samband med att de ansöker om F-skatt, genom intyg eller på annat sätt visa att de inte har skatteskulder i sitt hemland. Utländska juridiska personer som ansöker om F-skattsedel ska inkomma med intyg eller på annat sätt visa att de inte har skatteskulder i det land där företaget har sitt säte. Detta bör anses gälla oavsett om den juridiska personen har fast driftställe eller inte i Sverige.

Skatteverket kan även i andra situationer, i samband med ansökan om F-skatt, begära att en sökande visar att han inte har skatteskulder i annat land än Sverige. Om begäran om skuldfrihetsintyg skickats till en fysisk eller juridisk person som hör hemma i ett land inom EU/EES har Skatteverket möjlighet att utfärda ett tidsbegränsat beslut att skatteavdrag inte ska göras i avvaktan på beslut om F-skattsedel.

Vid frågor om F-skattsedel kontakta Skatteverket.

Utländsk egenföretagare som är EU/EES-medborgare

En schweizisk medborgare har inte uppehållsrätt utan måste istället ansöka om uppehållstillstånd.

En utländsk egenföretagare som är EU/EES medborgare skickar in blanketten FK 5456 för utredning om försäkringstillhörighet.

När vård ges till en egenföretagare från annat EU/EES land eller Schweiz ska Försäkringskassans ”Intyg om rätt till vårdförmåner i Sverige för personer bosatta i annat EU/EES land eller Schweiz” bifogas för att vården ska kunna ges till vanlig landstingstaxa.

Om anställningen överskrider 12 månader ska personen folkbokföra sig i Sverige. Personen anses därmed som bosatt i Sverige och har tillgång till hälso- och sjukvården som övriga bosatta i landstinget.

En rekommendation är att arbetstagaren vänder sig till det allmänna sjukvårdssystemet. Hos privata vårdgivare kan arbetstagaren tvingas betala hela vårdkostnaden själv. Ta gärna kontakt med den behöriga institutionen dvs. Försäkringskassan vid frågor som gäller socialförsäkringsförmåner i Sverige.

Om Försäkringskassan anser att den specifika arbetstagaren **inte** har sin primära arbetsplats i Sverige, exempelvis vid mycket kort uppdrag i Sverige, anses arbetstagaren lyda under sitt hemlands socialförsäkringssystem.

För utländsk egenföretagare med ursprung utanför EU/EES krävs istället uppehållstillstånd om verksamheten ska bedrivas under en längre tid än tre månader. För ytterligare information, se www.migrationsverket.se. Arbetstillstånd behövs däremot inte. Medborgare i de allra flesta länder utanför EU/EES behöver visum för inresa till Sverige.

Om den utländske egenföretagaren inte är **momsregistrerad** i Sverige ska i regel istället den svenske uppdragsgivaren deklarerar och betala moms, så kallad *omvänd skattskyldighet*. I praktiken innebär det att den utländske egenföretagaren utfärdar en faktura utan moms medan den svenske uppdragsgivaren istället beräknar en utgående moms på fakturabeloppet och redovisar denna i deklarationen. Samma belopp utgör även ingående skatt som, om avdragsrätt föreligger, avräknas mot den utgående skatten vid samma redovisningstillfälle. För ytterligare information, www.skatteverket.se.

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 (och tandvård) innan resa till Sverige.

*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 landstinget.

2:2 Utländsk entreprenör/bemanningsföretag med egna anställda

En utländsk entreprenör som tänker bedriva verksamhet i Sverige måste anmäla utstationering och registrera kontaktperson hos Arbetsmiljöverket. www.arbetsmiljoverket.se. Även ändringar måste meddelas.

När kontaktpersonen anmäls till registret blir personen behörig att ta emot delgivningar för den utländska arbetsgivarens räkning. Kontaktpersonen ska också kunna visa handlingar där det framgår att kraven i utstationeringslagen är uppfyllda. Det kan t.ex. vara anställningsavtal som visar att arbetstagarna har de villkor som krävs enligt utstationeringslagen, nödvändig dokumentation enligt arbetsmiljölagen samt arbetstidsjournaler. För frågor om F-skattsedel kontakta Skatteverket, www.skatteverket.se.

Enligt Utstationeringslagen ska arbetsgivare från andra länder tillämpa vissa delar av svensk arbetsrättslagstiftning på sina utstationerade* arbetstagare i Sverige. Det gäller exempelvis vissa regler om semester, arbetstid och arbetsmiljö.

Viktigt att tänka på, i det fall man anlitar utländskt företag som utstationerar arbetstagare i Sverige, är att det utländska företaget kan bli utsatt för stridsåtgärder från svensk facklig organisation i syfte att framtvunga kollektivavtal. Med stridsåtgärder menas strejk och/eller blockad. En stridsåtgärd får vidtas mot utstationerande arbetsgivare – trots att denne kan visa att de utstationerade arbetstagarna i huvudsak har villkor som är lika förmånliga som de facket försöker genomdriva.

Arbetsmiljöverket är förbindelsekontor och är den myndighet som ska tillhandahålla information om de anställnings och arbetsvillkor som kan bli tillämpliga i Sverige samt hjälpa till med information om kontaktfunktioner hos respektive arbetstagar- och arbetsgivarorganisation.

En arbetstagarorganisation är skyldig att lämna in kollektivavtalsvillkor (branschens minimivillkor) oavsett de avser att vidta stridsåtgärder mot en utstationerande arbetsgivare eller ej.

Enligt § 5 d utstationeringslagen ska arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal som reglerar villkoren för utstationerade arbetstagare på begäran av arbetstagarorganisation tillhandahålla handlingar såsom anställningsavtal, lönespecifikationer, tidsrapporter med mera. Dessa ska också kunna översättas till svenska eller engelska. Detta för att facket ska kunna säkerställa att minimivillkor följs inom den ”hårda kärnan”. Skyldighet att tillhandahålla handlingar samt översättningar ska fullgöras inom tre veckor.

En utstationerande arbetsgivare ska, på begäran av en svensk arbetstagarorganisation, utse en företrädare som har behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal. En företrädare ska utses inom tio dagar från att begäran inkom.

*En utstationerad arbetstagarare är en person som skickas till ett annat land av sin arbetsgivare för att arbeta där under en begränsad tid. Den utländska arbetsgivaren ska tillhandahålla tjänster över gränserna och det ska finnas en mottagare av tjänsterna i det andra landet.

Omfattas entreprenören/bemanningsföretaget av svenska kollektivavtal finns en skyldighet för företaget att också teckna Arbetsmarknadsförsäkringar för de anställda. För mer information kontakta Svenskt Näringsliv Försäkringsinformation, www.finfa.se.

Bedömningen av om företagets inkomstskatt ska betalas i Sverige eller i hemlandet grundas bland annat på vilken typ av verksamhet som bedrivs i Sverige, tidsperiod under vilken verksamhet bedrivs i Sverige samt hur skatteavtalet mellan Sverige och hemlandet är utformat. Vid frågor om detta kontakta Skatteverket.

Bedömningen av om de anställda ska betala inkomstskatt i Sverige eller i hemlandet grundas bland annat på vistelsens längd i Sverige, svensk rätt samt hur skatteavtalet mellan Sverige och hemlandet är utformat. Vid frågor om detta kontakta Skatteverket.

Bedömningen av var sociala avgifter ska betalas grundas på var arbetet har utförts. Huvudregeln i EU-rätten är att sociala avgifter ska betalas där arbetet utförts, dvs. arbetslandets lag gäller. Det finns undantag från huvudregeln, t.ex. kan en person vara utsänd för arbete i annat land eller arbeta i flera länder och kvarstå i bostättningslandets lagstiftning. Undantag från huvudregeln ska styrkas med intyg om tillämplig lagstiftning A1-intyg. Det är den utländske entreprenören/bemanningsföretaget som ska registrera sig på utlandsskattekontoret och betala sociala avgifter för sina anställda om intyg saknas.

Om den utländske entreprenören inte är momsregistrerad i Sverige ska i regel istället den svenske uppdragsgivaren deklarerar och betala momsen, så kallad *omvänd skattskyldighet*. I praktiken innebär det att den utländske entreprenören utfärdar en faktura utan moms medan den svenske uppdragsgivaren istället beräknar en utgående moms på fakturabeloppet och redovisar denna i deklarationen. Samma belopp utgör även ingående skatt som, om avdragsrätt föreligger, avräknas mot den utgående skatten vid samma redovisningstillfälle.

Före anlåtande av en utländsk entreprenör ska facket informeras och en MBL-förhandling vara genomförd i frågan. För Skogsavtalet gäller dock speciella regler, se nedan.

Den utländske entreprenörens anställda som är EU/EES-medborgare

En utländsk arbetstagare som är EU/EES medborgare har rätt till både nödvändig och planerad vård i Sverige på det sätt som beskrivits tidigare, det vill säga anmälan till försäkringskassan och intyg om rätt till sjukvård.

När vård ges till en egenföretagare från annat EU/EES land eller Schweiz ska Försäkringskassans ”Intyg om rätt till vårdförmåner i Sverige för personer bosatta i annat EU/EES land eller Schweiz” uppvisas.

Om anställningen överskrider 12 månader ska personen folkbokföra sig i Sverige. Personen anses därmed som bosatt i Sverige och har tillgång till hälso- och sjukvården som övriga bosatta i landstinget.

För den utländske entreprenörens anställda med ursprung utanför EU/EES krävs arbetstillstånd, som ska vara klart och infört i passet före inresa till Sverige. För att beviljas arbetstillstånd krävs bl.a. ett skriftligt erbjudande om arbete i Sverige. Det ska framgå av arbetserbjudandet att man är uppdragsgivare och inte arbetsgivare.

Ansökan om arbetstillstånd ska sedan inlämnas av arbetstagaren på svensk ambassad eller vid svenskt konsulat i hemlandet. Beslutande myndighet är Migrationsverket. Utöver arbetstillstånd krävs uppehållstillstånd om verksamheten ska bedrivas under en längre tid än tre månader. För ytterligare information besök www.migrationsverket.se.

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 (och tandvård) innan resa till Sverige.

Särskilda regler enligt Skogsavtalet

Viktigt att tänka på vid anlitan av egenföretagare (enmansföretagare med F-skattsedel) inom skogsbruket är att det inte görs någon åtskillnad mellan utländska och inhemska egenföretagare. Arbetstagardefinitionen som finns i kollektivavtalet gäller således även för utländsk egenföretagare. Arbetsgivaren ska årligen tillsända fackförbundet GS en förteckning över de entreprenörer som avses komma att anlitas och GS kan då komma att begära förhandling i frågan. Anlita inte entreprenören innan detta är klart.

*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 landstinget.

3. Papperslösa

3:1 Bakgrund

Den 25 maj 2009 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv om minimistandarder för sanktioner och åtgärder mot arbetsgivare för tredjelandsmedborgare som vistas olagligt. Syftet med direktivet är att motverka olaglig invandring till EU. Senast 24 månader efter publicering av EU-direktivet ska medlemsstaterna ha genomfört direktivet i nationell lagstiftning.

3:2 Regler

Enligt svensk rätt är huvudregeln att en utländsk medborgare måste ha arbetstillstånd för att få arbeta här som anställd. Innan arbetsgivaren anställer en tredjelandsmedborgare finns en skyldighet att kontrollera de handlingar som visar att arbetstagaren har föreskrivet tillstånd att vistas och arbeta här eller är undantagen från skyldigheten att ha arbetstillstånd. Arbetsgivaren ska dessutom, under anställningstiden och minst tolv månader därefter behålla en kopia eller ett utdrag som visar att det finns ett föreskrivet tillstånd. Arbetsgivaren ska också, senast månaden efter den kalendermånad som anställningen påbörjades, underrätta Skatteverket om anställningen.

I det fall arbetsgivaren brister i detta och uppsåtligen eller av oaktsamhet har en arbetstagare anställd, som inte har rätt att vistas i Sverige eller saknar giltigt arbetstillstånd, kan arbetsgivaren dömas till böter eller då omständigheterna varit försvårande, till fängelse. Arbetsgivaren kan också påföras en särskild avgift samt riskerar att för en tid om högst fem år, fräntas sin rätt till en del eller alla offentliga stöd, bidrag och förmåner som ännu ej betalats ut.

För varje anställd som kan bevisas ha arbetat utan giltiga tillstånd ska arbetsgivaren betala ett halvt prisbasbelopp till staten. För anställda som arbetat mer än tre månader betalar arbetsgivaren ett helt prisbasbelopp.

En tredjelandsmedborgare som har arbetat utan rätt till vistelse här har rätt till ersättning för utfört arbete. Uppkommer tvist om lön ska, om inte visats annat, ersättningen motsvara den minimilön och ersättning som följer av kollektivavtal eller praxis samt att arbetstagaren anses ha utfört tre månaders heltidsarbete.

Om en arbetsgivare som anlitas som underentreprenör för att genomföra entreprenadavtal inte kan ersätta enligt ovan, ansvarar arbetsgivarens uppdragsgivare och uppdragsgivare i tidigare led solidariskt med varandra för lön och ersättning till berörda arbetstagare.

Den arbetsgivare som är i god tro och som har gjort rimliga kontroller ska dock inte kunna bli ansvarig enligt reglerna ovan.

Hälso- och sjukvård

I lagen 2013:407 om hälsovård till vissa arbetstagare som vistas i Sverige utan nödvändiga tillstånd regleras landstingens skyldighet att erbjuda hälso- och sjukvård inklusive tandvård. Lagen trädde i kraft den 1 juli 2013. Personer som inte fyllt 18 år ska erbjudas hälso- och sjukvård samt tandvård i samma

omfattning som barn och ungdomar bosatta i landstinget. Personer som har fyllt 18 år ska erbjudas vård och tandvård som inte kan anstå, mödravård, vård vid abort samt preventivmedelsrådgivning. En hälsoundersökning ska också erbjudas då en person själv uppsöker vården.

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.

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 samordningsnummer, 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 den asylsökande får ett beslut om avvisning eller utvisning behåller denne sitt AT-UND så länge man samarbetar för att lämna landet. Gör man inte det, gäller inte längre undantaget och arbetsgivaren kommer informeras om att denne inte längre får arbeta.

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.

Hälso-och sjukvård för asylsökande

Den som ansöker om asyl i Sverige har rätt till akut sjukvård och tandvård och vård som inte kan vänta. Asylsökande har också rätt till förlossningsvård, vård vid abort, preventivmedelsrådgivning, mödrahälsovård

samt vård enligt smittskyddslagen. 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”.

Checklista 1

Vilka länder omfattas av EU/EES (år 2018)

Europeiska unionen (EU)

Belgien
Bulgarien
Cypern
Danmark
Estland
Finland
Frankrike
Irland
Italien
Lettland
Litauen
Luxemburg
Malta
Nederländerna
Polen
Portugal
Rumänien
Slovakien

Slovenien
Spanien
Storbritannien,
ut mars 2019
Sverige
Tjeckien
Tyskland
Ungern
Grekland
Österrike
Kroatien

Europeiska samarbetsområdet (EES)

Island
Liechtenstein
OBS! Schweiz omfattas också av
reglerna genom särskilt EU-avtal.

Checklista 3

Anställd arbetskraft, undersök följande:

1. Kommer arbetstagaren från ett EU/EES-land?

Från EU/EES-land:

1. Identitetshandling
2. Anställningsvillkor – skriv ett anställningsavtal
3. Beskattningsregler – ansök om SINK vid anställningstid kortare än sex månader

Från icke EU/EES-land:

1. Behov – går ej att finna arbetskraft inom EU/EES? Annonsering EURES?
2. Skriftligt anställningserbjudande
3. Ge facklig organisationsmöjlighet att yttra sig
4. Redovisa för migrationsverket hur företaget kan betala lön i tre månader (endast vissa branscher)
5. Anställningsvillkor i nivå med gällande kollektivavtal, försörjningsmöjlighet (minst 13 000 kr/mån)
6. Identitetshandling och ev. visum
5. Arbetsstillstånd och eventuellt Uppehållstillstånd
6. Beskattningsregler – ansök om SINK vid anställningstid kortare än sex månader

Anlitande av egenföretagare, undersök följande:

1. Registreringsbevis
2. Innehav av F-skattsedel eller ej påverkar skyldighet att betala arbetsgivaravgifter och eventuellt skatteavdrag. En rekommendation är att endast anlita utländska egenföretagare som har F-skattsedel för att undvika kostnader för arbetsgivaravgifter samt ansvar för underlåtet skatteavdrag
3. Momsregistrering – vem betalar momsen?
4. Uppehållsrätt (EU/EES-medborgare)/uppehållstillstånd (icke-EU/EES-medborgare)?
5. Informera och förhandla med facket innan anlitandet av entreprenören

Anlitande av utländsk entreprenör med egna anställda, undersök följande:

1. Registreringsbevis
2. Innehav av F-skattsedel eller ej påverkar skyldighet att göra skatteavdrag. En rekommendation är att endast anlita utländska underentreprenörer som har F-skattsedel för att undvika ansvar för underlåtet skatteavdrag
3. Momsregistrering – vem betalar momsen?
4. Anställningsvillkor enligt Utstationeringslagen
5. Anställdas Uppehållsrätt (EU/EES-medborgare) /arbetsstillstånd och eventuellt uppehållstillstånd (icke-EU/EES-medborgare)?
6. Informera och förhandla med facket innan anlitandet av entreprenören

6. Användbara kontaktuppgifter

Gröna arbetsgivare

Gröna arbetsgivare Huvudkontor
+46 8 762 72 40, Jourtelefon +46 8 7627950
Box 555 25
102 04 STOCKHOLM

Besöksadress:
Storgatan 19
114 51 STOCKHOLM

Regionkontor:

Umeå
Örebro
Jönköping
Malmö

Hemsida:
www.grona.org

Finfa -en del av Svenskt Näringsliv

Box 556 96 010-455 38 00
102 15 STOCKHOLM

För kontaktuppgifter till regionala kontoren: Finfas hemsida; www.finfa.se

Skatteverket

Skatteverket
171 94 SOLNA

Besöksadress:
Solna strandväg 22

Utlandsskattekontor Malmö
205 31 MALMÖ

Utlandsskattekontoret
106 61 STOCKHOLM

För adress till Skatteverkets lokalkontor gå in på Skatteverkets hemsida
www.skatteverket.se

Personlig betjäning Skatteupplysningen
0771- 567 567
Från utlandet
+46 8 564 851 60

Migrationsverket

För adress till Migrationsverkets lokalkontor gå in på Migrationsverkets hemsida
www.migrationsverket.se

migrationsverket@migrationsverket.se
+46 771 235 235

Tfn till samtliga enheter +46 771 235 235

Migrationsverket
601 70 NORRKÖPING

Besöksadress:
Slottsgatan 82
NORRKÖPING

Arbetsförmedlingen

Huvudkontor
Arbetsförmedlingen
113 99 STOCKHOLM

Besöksadress:
Hälsingegatan 38
STOCKHOLM

Tfn +46 771 600 000
Tfn till samtliga kontor +46 771 416 416

För adress till lokalkontor gå in på Arbetsförmedlingens hemsida
www.arbetsformedlingen.se

Information om EURES – European Employment Services finns på Arbetsförmedlingens hemsida under rubriken Internationella kontakter. Där finns även en länk till EURES hemsida.

Försäkringskassan

Huvudkontor +46 8 786 90 00
Postadress
Försäkringskassan
103 51 STOCKHOLM

Besöksadress:
LM Ericssons väg 30,
Hägersten

Kontakt med kundcenter
+46 771 17 90 00

För adress till lokalkontor gå in på Försäkringskassans hemsida
www.forsakringskassan.se

Polisen

Rikspolisstyrelsen kansli och nationella avdelningar +46 114 14
Box 12256 STOCKHOLM

Besöksadress:
Polhemsgatan 30
STOCKHOLM

För information om adress till lokal polismyndighet gå in på Polisens hemsida
www.polisen.se

För allmänna ärenden ring polisens nationella nummer 114 14
Från utlandet +46 77 114 14

Utrikesdepartementet

Postadress +46 8 405 10 00
103 39 STOCKHOLM

Besöksadress:
Gustav Adolfs torg 1
STOCKHOLM

Hemsida
www.regeringen.se
klicka vidare till departementen och Utrikesdepartementet

Solvit Sverige

Solvit kan lösa dina problem med dina EU-rättigheter när du arbetar, bor eller gör affärer i ett annat EU-land.

Postadress +46 8 690 48 00
Kommerskollegium
113 86 STOCKHOLM
solvit@kommers.se

Besöksadress:
Drottninggatan 89
STOCKHOLM

Fackliga organisationer

Nedanstående kontaktuppgifter gäller fackliga organisationer med vilka SLA tecknar kollektivavtal.

GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch

Förbunds kontor +46 10 470 83 00

Postadress

Box 1152

111 81 STOCKHOLM

Besöksadress:

Olof Palmes gata 31, 5 tr.

Hemsida

www.gsacket.se

Kommunal

Förbunds kontor +46 10 442 70 00

Postadress

Box 19039

104 32 STOCKHOLM

Besöksadress

Hagagatan 2

STOCKHOLM

Hemsida

www.kommunal.se

Unionen

Förbunds kontor 077-0870870

Unionen

105 32 STOCKHOLM

Besöksadress:

Olof Palmes gata 17

Stockholm

Hemsida

www.unionen.se

Sveriges Ingenjörer

Förbunds kontor

+46 8 613 80 00

Postadress

Box 1419

111 84 STOCKHOLM

Besöksadress:

Malmskillnadsgatan 48

STOCKHOLM

Hemsida

www.sverigesingenjorer.se**Naturvetarna**

Förbunds kontor

+46 8 466 24 80

Postadress

Box 760

131 24 NACKA

Besöksadress:

Planiavägen 13

Nacka

Hemsida

www.naturvetarna.se**Ledarna**

Förbunds kontor

+46 200 87 11 11

Postadress

Box 12069

102 22 STOCKHOLM

Besöksadress

S:t Eriksgatan 26

STOCKHOLM

Hemsida

www.ledarna.se**SLF - Skogs- och lantbrukstjänstemannaförbundet**

Förbunds kontor

+46 8 583 548 75

Post- och besöksadress

Sjöängsvägen 7

192 72 SOLLENTUNA

Hemsida

www.slf-facket.s