



PASSPORT

För dig som ska anlita

UTLÄNDSK ARBETSKRAFT

– en handledning



Utländsk arbetskraft

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

Området är föränderligt och regler ändras relativt ofta – handledningen är **INTE ATT BETRAKTA SOM FULLSTÄNDIG**. Följ gärna de länkar vi hänvisar till samt kontakta Gröna arbetsgivare vid frågor och funderingar.

Den här handledningen är uppdaterad februari 2021.

Innehåll

1. EU/EES medborgare	3
2. Medborgare från land utanför EU/EES (tredjelandsmedborgare)	7
3. Arbetstillstånd för säsongarbete	11
4. Asylsökande	12
5. Papperslösa	15
Checklista 1	16
Checklista 2	17
Kontaktuppgifter	18

1. EU/EES medborgare

Förteckning över de länder som omfattas finns i separat lista under Checklista 1 på sid 16.

Identitetshandling

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

Anställningsavtal och villkor

EU/EES-MEDBORGARE HAR RÄTT att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd. Ett anställningsförhållande uppstår så snart ett avtal om arbete träffats. Anställningsavtalet ska innehålla information om bland annat anställningsform, tillträdesdag, arbetsuppgifter/befattning, lön, arbetstid, semester samt eventuell kollektivavtalsstillhörighet.

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

arbetsgivarens lagenliga informationsskyldighet. För Gröna arbetsgivares medlemmar finns anställningsformulär att tillgå på vår hemsida, www.grona.org.

ARBETSTAGARE FRÅN EU/EES-LÄNDER ska behandlas på samma sätt som svenska arbetstagare i enlighet med EU:s likabehandlingsprincip. Denna princip förbjuder diskriminering på grund av nationalitet vad gäller anställning, lön och övriga arbets- och anställningsvillkor. Svensk arbetsrättslig lagstiftning gäller 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)
- Omställningsförsäkring (TSL)
- Avtalspension SAF-LO
- Föräldrapenningtillägg (FPT)

VID ANSTÄLLNING AV TJÄNSTEMÄN ska följande försäkringsavtal tecknas via Collectum och Fora:

Via Fora:

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

Via Collectum:

- Industrins och handelns tilläggs pension (ITP)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

FÖR YTTERLIGARE information gå in på avtalat.se.

1. EU/EES medborgare

Socialförsäkringar

ENLIGT EU-FÖRORDNINGAR om social trygghet har EU/EES-medborgare samt tredjelandsmedborgare, som lagligen är bosatta i ett EU/EES-land, rätt till socialförsäkringsförmåner enbart i det land där man arbetar och där arbetsgivaravgifter betalas.¹ Oavsett bosättningsland.

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

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

länder eller åt flera arbetsgivare. Gå in på [Försäkringskassan](#) för att läsa mer om undantagen och om det finns osäkerhet avseende i vilket land de sociala avgifterna ska betalas. **Där finns även blankett och information om vilka uppgifter som behöver lämnas in till Försäkringskassan vid flytt till, eller arbete i, Sverige (FK 5456).**

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

¹ Europaparlamentets och Rådets förordningar om social trygghet 1408/71 samt 883/04

Sjukvård

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

FÖR ATT FÅ VÅRD I SVERIGE behövs ett intyg om rätt till vård. Ansökan om det så kallade EU-kortet och intyg om rätt till vård ansöks på [Försäkringskassan.se](#) ([Ansökan om S1, E106, E109, E121 och](#)

[intyg om rätt till vård i Sverige](#)). EU:s sjukvårdskort används endast vid tillfälliga besök, t ex på resa som turist. För att få rätt till vård till patientavgift i Sverige när man är här som arbetstagare krävs även ett intyg enligt ovan.

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

1. EU/EES medborgare

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 ersättningslag, det vill säga kommunalskatt, grundavdrag med mera gäller. Ansökan om A-skattsedel ska göras hos Skatteverket, [SKV 4402](#), vilket innebär att den anställde tilldelas ett så kallat samordningsnummer till dess att rätt till svenskt personnummer föreligger.

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

ARBETSTAGAREN BEHÖVER INTE deklarerera arbetsinkomsten i Sverige, men får inte heller göra avdrag. Ersättning för logi under tid då arbetet utförs, samt ersättning för resa till och från Sverige vid anställnings början och slut är inte skattepliktiga.

ARBETSGIVAREN KAN ANSÖKA OM SINK för arbetstagarens räkning. Ansökan ska göras på blankett [SKV 4350](#) hos Skatteverket i den region där arbetsgivaren är registrerad eller bosatt. Personer som vistas i Sverige kortare tid än sex månader kan välja att beskattas enligt Inkomstskattelagen istället för att bli beskattade enligt SINK.

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.

VID INLÄMNANDE AV [kontrolluppgifter](#) till Skatteverket gäller kontrolluppgift KU10 för anställda som beskattas som vanligt enligt inkomstskattelagen. Har den anställde ett SINK-beslut och beskattas enligt samma ska arbetsgivaren lämna kontrolluppgift KU13.

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

1. EU/EES medborgare

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 anställde ska tillhöra ett annat lands socialförsäkringssystem än där han arbetar. Om den anställde har ett utsändningsintyg A1 eller E101 som visar att han eller hon ska tillhöra ett annat lands socialförsäkring ska

arbetsgivaren betala sociala avgifter i det land där personen är socialförsäkrad. Även här kan Skatteverket utfärda ett så kallat samordningsnummer istället för personnummer för den anställde.

Beskattning och socialförsäkringstillhörighet omfattas av två olika regelsystem vilket är viktigt att tänka på, eftersom en arbetstagare/egenföretagare mycket väl kan beskattas i ett land, men tillhöra ett annat lands socialförsäkring. Det innebär att sociala avgifter ska betalas i ett land och skatt i ett annat land.

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION kontakta skatteupplysningen eller gå in på www.skatteverket.se.

Uppehållsrätt

EN EU/EES-MEDBORGARE som är **arbetstagare** har så kallad uppehållsrätt i Sverige, vilket innebär att arbetstagaren får vistas i Sverige mer än tre månader utan 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.

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

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

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

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

Arbetstillstånd och uppehållstillstånd

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

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

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

ARBETSTILLSTÅND BEVILJAS förutsatt att det finns ett **behov av arbetskraft** och att **sådan inte går att få tag på i Sverige, EU eller EES** samt 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).



10 dagar måste tjänsten vara utannonserad innan anställningserbjudandet får skapas

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.

2. Medborgare från land utanför EU/EES

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

- **Skriftligt erbjudande om arbete** i Sverige. Anställningserbjudandet ska göras på en särskild blankett, nr 232011, som finns på www.migrationsverket.se. Använd gärna webbansökan för snabbare hantering. Om erbjudandet gäller flera personer med samma arbetsuppgifter och anställningsvillkor ska också blankett nr 234011 användas och bifogas till anställningserbjudandet. I anställningserbjudandet anges även 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. På vår hemsida www.grona.org finns tydliga instruktioner för hur du inhämtar det fackliga yttrandet från våra motparter.
- **Att arbetet är av sådan omfattning att 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 (MIG 2017:2).

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

- Ska redovisa hur företaget klarar av att garantera lön för personen som söker arbetstillstånd, t ex med hjälp av dokument som visar 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 de utökade reglerna. För närvarande omfattas:

- Städ (81290, 81210)
- Hotell och restaurang (55101, 56)
- Bygg (41200, 421, 42990, 43)
- Handel (471-478)
- **Jord- och skogsbruk (0113, 012, 02102)**
- Bilverkstad (452)
- Service (9602, 9604, 9609)
- Bemanning (782)
- Personlig assistans (88101, 88102)

ANSTÄLLNINGSERBJUDANDET SKICKAS till arbetstagaren som ansöker om arbetstillstånd och då bifogas erbjudandet.



är två av de branscher som omfattas av Migrationsverkets högre krav.

2. Medborgare från land utanför EU/EES

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

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

FÖR YTTERLIGARE INFORMATION gå in på www.migrationsverket.se.

Anställningsavtal/anställningsvillkor

SAMMA REGLER GÄLLER som för EU/EES-medborgare, se sidan 3.

Arbetsmarknadsförsäkringar

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.

2. Medborgare från land utanför EU/EES

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. Det innebär rätt till ersättning för sjukvård, tandvård, föräldrapenning, bostadsbidrag med mera.

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

Sjukvård

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

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

HÄR SKA DEN anställde/arbetsgivaren i förväg lösa vårdfrågan med en sjukvårdsförsäkring.

Beskattningsregler

SAMMA REGLER GÄLLER som för EU/EES-medborgare, se sidan 5.

3. Arbetstillstånd för säsongarbete

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

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

ARBETSTILLSTÅND OCH uppehållstillstånd med utfärdat uppehållstillståndskort ska vara klara innan inresa.

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

FÖR ATT FÅ ARBETSTILLSTÅND för säsongarbete krävs att arbetstagaren har:

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

- el för hushållsförbrukning
 - spis, diskho, kylskåp, förvaringsutrymmen och avställningsytor
 - tillgång till förrådsutrymmen inom fastigheten, och
 - möjlighet till tvätt av kläder inom fastigheten eller inom rimligt avstånd från den.
- Bostaden får inte heller ha brister i fråga om hållfasthet, brandsäkerhet eller sanitära förhållanden.
- Tecknat eller ansökt om heltäckande sjukförsäkring som är giltig under hela vistelsen.
 - Bör täcka kostnaderna för såväl akut som annan sjukvård samt sjukhusvistelse och eventuell hemtransport av medicinska skäl.

SOM ARBETSGIVARE måste du:

- Vara etablerad i Sverige
- Skapa ett anställningserbjudande och inhämta fackligt yttrande.
- Erbjuder lön och anställningsvillkor minst i linje med kollektivavtal. (Arbetstagaren måste ha arbete i den omfattning att lönen kommer upp till minst 13 000 kr/mån).
- Ha för avsikt att teckna sjuk-, liv- och trygghetsförsäkring vid arbetsskada samt tjänstepensionsförsäkring vid påbörjad anställning.
- Annonserat ut tjänsten via Arbetsförmedlingen/EURES under minst 10 dagar.
- Kunna redovisa hur företaget kan garantera utbetalning av lön under minst tre månader genom dokumentation på likvida bankmedel och balans- och resultatrapport för nuvarande och tidigare år.
- Om du tidigare har anställt arbetstagare från tredjeländ ska du även redovisa företagets skattekontoutdrag för de senaste tre månaderna.

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

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.



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

4. Asylsökande

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 så att vederbörande är undantagen skyldigheten att ha arbetstillstånd (AT-UND).

DEN ASYLSÖKANDE ÄR undantagen kravet på arbetstillstånd om hen 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 vederbörande har AT-UND. Om den asylsökande får arbete under tiden ansökan behandlas, ska denne kunna visa sin arbetsgivare att hen innehar AT-UND. Arbetsgivaren ska sedan meddela den mottag-

ningsenhet 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. Samordningsnumret behövs för att kunna betala skatt vid arbete i Sverige. Likaså behövs ett samordningsnummer för att kunna få sjukpenning utbetald.

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

Krav för arbetstillstånd

FÖR ATT FÅ ARBETSTILLSTÅND krävs att

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

- du erbjuder arbete i sådan omfattning att lönen är minst 13 000 kronor i månaden före skatt. Kraven gäller även fyra månader bakåt i tiden.
- den berörda fackliga organisationen har fått tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren.

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

Mer information finns på www.migrationsverket.se.

4. Asylsökande

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. Asylsökande barn och ungdomar under 18 år har rätt till samma kostnadsfria sjukvård och tandvård som andra barn som bor i Sverige.

ALLA ASYLSÖKANDE ERBJUDS också en gratis hälsoundersökning så snart som möjligt efter att de 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.

5. Papperslösa

PAPPERSLÖS INNEBÄR ATT personen vistas illegalt och utan tillstånd i landet. Enligt arbetsrätten är det olagligt att arbeta utan arbetstillstånd och likaså att anställa papperslösa.

ARBETSGIVARE SOM BRYTER mot reglerna riskerar böter, i särskilt allvarliga fall straffrättsliga åtgärder.

Hälso- och sjukvård

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

Checklista 1

EU:s medlemsländer

BELGIEN	GREKLAND	MALTA	SPANIEN
BULGARIEN	IRLAND	NEDERLÄNDERNA	SVERIGE
CYPERN	ITALIEN	POLEN	TJECKIEN
DANMARK	KROATIEN	PORTUGAL	TYSKLAND
ESTLAND	LETTLAND	RUMÄNIEN	UNGERN
FINLAND	LITAUEN	SLOVAKIEN	ÖSTERRIKE
FRANKRIKE	LUXEMBURG	SLOVENIEN	

ESS medlemsländer

ISLAND LIECHTENSTEIN NORGE

SCHWEIZ ingår ej men har avtal som jämställer landet i vissa avseenden.

OBS! STORBRIANNIEN är efter Brexit att anse som ett tredjeland.

Checklista 2

Arbetstagare från ett EU/EES-land

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

Arbetstagare från tredjeland

1. Annonsera via arbetsförmedlingen/EURES 10 dagar
2. Efter 10 dagar – skriftligt anställningserbjudande
3. Ge facklig organisation möjlighet att yttra sig
4. Redovisa för Migrationsverket hur företaget kan betala lön i tre månader
5. Anställningsvillkor i nivå med gällande kollektivavtal med försörjningsmöjlighet (minst 13 000 kr/mån)
6. Identitetshandling och ev. visum
7. Arbetstillstånd och ev. uppehållstillstånd
8. Beskattningsregler – ansök om SINK vid anställning kortare än sex månader
9. Försäkringar

Kontaktuppgifter

Gröna arbetsgivare

Telefon: 08 762 72 40
Arbetsgivarjour: 08 762 79 50
www.grona.org

Avtalat

Information om försäkring och tjänstepension
Telefon: 0770 16 10 00
Mejl: kundtjanst@avtalat.se
www.avtalat.se

Skatteverket

Skatteupplysningen: 0771 567 567
Mejl till Skatteverket hittas [här](#)
www.skatteverket.se

Migrationsverket

Telefon: 0771 235 235
Mejl till Migrationsverket hittas [här](#)
www.migrationsverket.se

Arbetsförmedlingen

Telefon: 0771 416 416
Mejl: registrator@arbetsformedlingen.se
www.arbetsformedlingen.se

EURES

Europeiska portalen för rekrytering och
annonsering
[EURES](#)

Försäkringskassan

Telefon: 0771 17 90 00
www.forsakringskassan.se

Solvit

Behjälpliga för EU-medborgare och företag med
myndigheter i EU-länder. Tex problem med
sjukförsäkring.
[Solvit](#)

Fackliga organisationer

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

GS
Att: Avtalsgruppen
Box 1152
111 81 Stockholm

Telefon: 010 470 83 00
Mejl: kontakt@gsfacket.se
Avtalsansvarig Skog: magnus.lindberg@gsfacket.se
www.gsfacket.se

KOMMUNAL

Kommunal
Box 19039
104 32 Stockholm

Telefon: 010 442 70 00
Mejl: forbundet@kommunal.se
www.kommunal.se



ARBETSGIVARE

www.grona.org