

Stora branschgruppen presenterar:

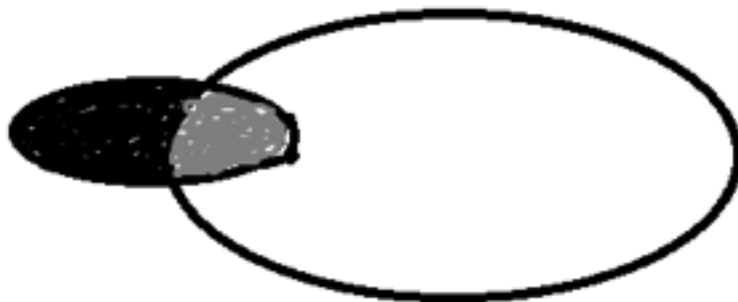
Risikfaktorer

- en vägledning för schysst konkurrens

Varför ska man kontrollera sina affärsbekanta, leverantörer och underentreprenörer?

En schysst marknad med tydliga och transparenta villkor som följs av alla är en förutsättning för en sund marknad där goda företag kan växa och trygga jobb kan erbjudas.

Den svarta marknaden, som underminerar detta, är beroende av affärer med den "vita" sidan och med "vita" bolag. Genom affärer med dessa bildar de den grå marknaden och växer sig starkare på de goda företagens bekostnad.



Utan affärer med den vita sidan skulle den svarta marknaden dö ut.

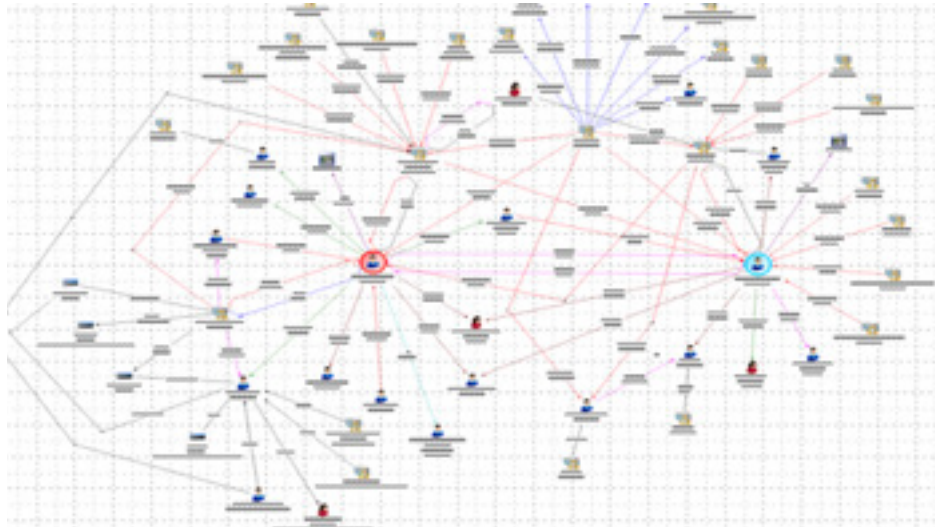
Marknaden styrs av företagen och därför räcker det inte med att myndigheter kontrollerar affärer på marknaden. Fasaderna är ofta förvillande lika och vid en ytlig jämförelse mellan kriminella och seriösa företag. För att säkra att pengar och affärer går till seriösa företag behöver både myndigheter och privata aktörer på olika sätt kontrollera marknaden.

Ett flertal rapporter visar att de kriminella aktörerna gör illegala affärer via företag och sätter marknaden ur spel. Vid kontroll av oseriösa aktörer visar det sig att de inte endast fuskar med skatter och avgifter utan även med arbetsmiljö, kvalité, tillstånd och annat som för ett seriöst företag är en naturlig del av företagandet. Detta gör att de kriminella företagen oftast kan erbjuda

tjänster till ett lägre pris än de som räknar på alla kostnader som hör till en affär. Då man som företagare ibland handlar upp tjänster och ibland är den part vars tjänster handlas upp ligger det i allas intresse att kunna hålla sig borta från oseriösa/kriminella aktörer.

Vägledningens syfte är att visa på vilka uppgifter som finns att tillgå både inför en affär och när affären pågår. Att följa upp det som köpts upp är av stor vikt eftersom det ibland är först då som man kan skilja agnarna från vetet.

Vägledningen beskriver vilka uppgifter och vilken hjälp som du som inköpare av tjänster kan få av myndigheter, (bransch och arbetsmarknadens parter) när du kontrollerar dina leverantörer. Den beskriver även vad som kan känneteckna ett oseriöst företag och vilka registreringar som du kan förvänta dig. Verkligheten och nätverken kan ibland vara väldigt komplexa att överblicka utan hjälp.



Ex på svart arbetskraftshärva

Om myndigheter, branschen och arbetsmarknadens partner gemensamt försöker säkra att affärer görs mellan företag som följer lagar och förordningar så tas ett stort steg fram för att säkra marknadsplatsen åt seriösa företag och därmed bidra till en sund och schysst konkurrens.

Ingen kan göra allt, men alla kan göra något och en ökad kunskap och de redskap som vägledningen förmedlar är tänkt att bidra till detta.

Vägledningen består av två delar.

Del 1:

En del med indikatorer som visar på hur man känner igen riskföretagare, riskföretag och riskaffärer

Del 2:

Myndighetsdelen där myndigheter beskriver vilka uppgifter som du som företag kan hämta från dem och vad dessa uppgifter innebär. Här finns även en beskrivning av riskindikatorer för oseriösa företag och hur myndigheterna kan stödja dig i ditt arbete

Dessutom kan du alltid hämta information som finns på myndigheternas och organisationernas hemsidor.

1. Riskfaktorer	9
1.1 Företräderspecifika.....	10
1.2 Företagsspecifika.....	11
1.3 Omständighetspecifika	13
2. Var finns den information du behöver?	14
2.1 Skatteverket	14
2.1.1 Vilka uppgifter kan Skatteverket lämna ut?.....	14
2.1.2 Skatteformer.....	15
2.1.3 F-skatt	15
2.1.4 FA-skatt.....	16
2.1.5 Krav för att få F-skatt.....	17
2.1.6 A –skatt.....	18
2.1.7 SA-skatt.....	18
2.1.8 Arbetsgivaravgifter	18
2.1.9 Nya företag.....	19
2.1.10 Koncern och förvaltningsbolag.....	19
2.1.11 Hyrd arbetskaft.....	19
2.1.12 Aktiebolag	20
2.1.13 Handelsbolag.....	20
2.1.14 Enskild näringsidkare.....	20
2.1.15 Utländska företag	20
2.1.16 Beslutade arbetsgivaravgifter.....	20
2.1.17 Redovisningsperiod.....	21
2.1.18 MOMS	21
2.1.19 Skattesatser	22
2.1.20 Exempel på varor och tjänster som är momsbefriade?	22
Sjukvård, tandvård och den sociala omsorgen	22
Utbildningar inom grundskolan, gymnasieskolan	
högskolan och universiteten	22
Bank- och finanstjänster	22
Köp och hyra av fastigheter.....	22

2.1.21 Vad menas med omvänd skattskyldighet för moms?	22
Omvänd skattskyldighet ska användas i följande fall	23
Försäljningen ska avse tjänster	23
Omsatta i Sverige	23
2.1.22 Att köpa tjänster av utländska företag	24
2.1.23 Betalningskrav	27
2.1.24 Kontakt med Kronofogden	27
2.1.25 Offentliga beslut hos Skatteverket	27
2.1.26 Skillnaden mellan samordningsnummer och personnummer	28
2.1.27 Samordningsnummer och A-skatt	29
2.1.28 Här når du Skatteverket	29
2.2 Bolagsverket	30
2.2.1 Vilka uppgifter kan Bolagsverket lämna ut?	30
2.2.2 Verklig huvudman	30
Vad är en verklig huvudman?	30
Anmälan till registret – så funkar det	30
Varför måste du anmäla det här?	31
Vilka måste anmäla verklig huvudman?	31
2.2.3 Alla Bolag	31
2.2.4 Så här når du Bolagsverket	31
2.3 Arbetsmiljöverket	32
2.3.1 Företagares skyldigheter – följa arbetsmiljöregelverk	33
2.3.2 Att ställa krav på arbetsmiljö vid upphandling	33
2.3.3 Checklista och exempel på kontraktsvillkor	34
2.3.4 Utstationering	36
2.3.5 Kollektivavtal och kontaktfunktioner på av.se	37
2.3.6 Register för utstationering	38

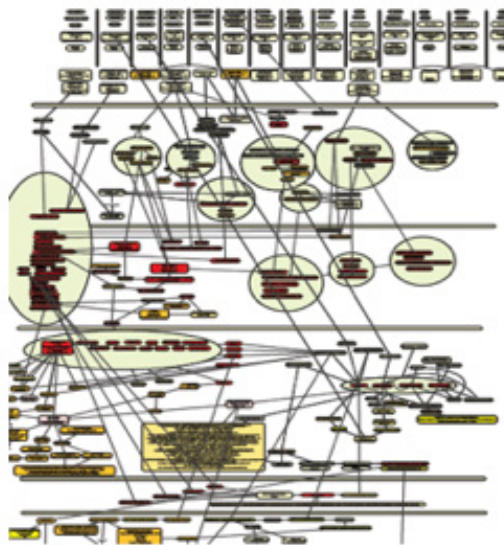
2.4 Migrationsverket	39
2.4.1 Förkortningar	39
2.4.2 Att arbeta i Sverige.....	39
2.4.3 Medborgare i EU och EES-länderna.....	40
2.4.4 Anställa medborgare utanför EU och EES-länderna (tredje land)	41
2.4.5 Ditt ansvar som arbetsgivare.....	41
2.4.6 Hur vet du varifrån arbetstagaren kommer?	41
2.4.7 Anställningserbjudande för medborgare utanför EU och EES-länderna	42
2.4.8 Efterkontroll av Migrationsverket.....	43
2.4.9 Uppehållstillståndskort (UT-kort)	43
2.4.10 Personer som söker asyl.....	44
2.4.11 Ansökan om arbets- och uppehållstillstånd som anhörig till arbetstagare.....	45
2.4.12 Närmare om kontroll av rätten att vistas och arbeta Allmänt om kontrollen	45
2.4.13 D-visering (D-Visa)	46
2.5 Arbetsförmedlingen	46
3. Offentlig upphandling och arbetsrättsliga villkor	47
3.1 Lagstiftning om arbetsrättsliga villkor	47
4. Konkurrensverket	50

Indikatorer

Inhämtade uppgifter hjälper inte om de inte värderas utifrån den risk de bär och ställs mot/ i relation till varandra. Affärer blir även mer eller mindre riskfria utifrån hur den ursprungliga affären och ursprungliga avtalen ser ut.

När tjänster köps in är en av de stora riskerna att arbetskraften inte redovisas på rätt sätt och priset därmed kan pressas nedåt. Ett lågt pris är oftast att föredra men om det beror på fusk så hänger det ofta ihop med dålig kvalitet och lågt ansvar på övriga delar – något som är mindre önskvärt och som kan innebära stora kostnader i slutskedet. För att identifiera de företagen och riskparametrar där sannolikheten är störst att fusk förekommer redovisas här några saker att beakta. Faktorer som var för sig inte behöver innebära en fara men om flera förekommer troligen ökar risk för en affär med ett företag utan sunda affärsvillkor.

De härvor som myndigheterna nystar upp är oftast komplexa där företag och företagsstrukturer går in i varandra. Att bedöma enskilda företag blir därför oftast en komplicerad fråga.



Här ser du en bild på en av de härvor som myndigheter utrett.

1. Riskfaktorer

Om du vid kontroll av samarbetspartners får flera indikationer som antyder att affären kan vara för bra för att vara sann eller på annat sätt får dej att reagera så bör du göra en fördjupad kontroll. Indikatorerna som presenteras nedan väger olika tungt beroende på hur väl du känner din affärspartner, vad för tjänst du handlar upp och hur stor affären är. Flera indikatorer kan ibland öka risker för en oseriös/kriminella aktörer exponentiellt.

Att känna till indikatorer som kan visa på att ett företag inte är seriöst är självklart viktigt men det är först till praktisk nytta när dessa värderas, d.v.s. analyseras utifrån hur stor risken är och hur riskerna agerar ihop. Att kläder, fordon etc. betalas av en underentreprenör behöver inte betyda något men om samtidigt det företag som nyttjar detta inte skickar in årsredovisningar, inte kan hittas på nätet ökar risken för att det är något som inte stämmer. Att värdera riskindikatorerna är något som varje upphandlare måste göra utifrån den tjänst som handlas upp då det till vissa tjänster och i vissa sammanhang kan finnas naturliga förklaringar medan det i andra fall kan verka helt osannolikt att riskindikatorerna finns alternativt finns i kombination.

Riskparametrarna är uppdelade på företräderspecifika, företagsspecifika och företeespecifika. Navigera rätt och välj det företag som även långsiktigt kommer hjälpa dej till goda affärer.



1. Företräderspecifika

Med företräderspecifika indikatorer handlar det ofta om att identifiera en eventuell målvakt. Den organiserade brottsligheten använder sig ofta av målvakter.

Vem är motparten?

Om det är ett mindre företag brukar företagets formella företrädare vara den som för företagets talan. Om det är någon annan än den formelle företrädare som företräder företaget kan det röra sig om en styrelse bestående av målvakter.

Har den formella företrädaren branschkunskap?

I mindre företag har den formella företrädaren ofta god branschkunskap. God branschkunskap är inte kännetecknande för målvakter/bulvaner.

Övriga företagsengagemang?

Förekommer företrädaren i andra företag. Saknas det naturliga samband (exempelvis adress, verksamhet, firmanamn) mellan företagen kan det vara ett tecken på att företrädaren är målvakt eller bulvan.

Tidigare konkurser?

Har företrädaren varit ledamot eller suppleant i flera bolag som gjort konkurs? När ett företag sätts i konkurs upphörs inte bara verksamheten utan även betalningar. Om personen bakom företaget redan varit med i flera andra konkurser ökar risken för att det sker igen

Har företrädaren en "normal" inkomst

Om en företagare har en mycket låg inkomst alternativt saknas inkomst kan detta indikera på svarta inkomster alternativt att företrädaren för bolaget är en målvakt. Du kan ha att göra med en person som inte är den som den utger sig att vara och i verkligheten ligger en helt annan person bakom hela företaget. Om du skulle hamna i konflikt med företaget om exv. garantiåtaganden, fakturor eller annat vad händer då?

Företrädaren har skuld till Kronofogdemyndigheten

Företaget riskerar då att tappa sin F-skattsedel med de konsekvenser som det får när affärer görs. Risken ökar även för att göra affärer med högre risker för att täcka akuta likvidbehov.

”Oerfaren” företagare (ålder/nyinflyttad m.m.)

Att driva företag kräver kunskap och erfarenhet. Om en mycket ung, helt nyinflyttad och oerfaren person vad gäller språk och lagar, plötsligt sitter i flera styrelser kan detta tyda på att de utnyttjas som målvakten.

”Ökänd” företrädare

Myndigheternas erfarenheter är dessvärre att många av de oseriösa/kriminella aktörerna som påträffas fortsätter sin verksamhet på ett eller annat sätt efter avtjänat straff.

1.2. Företagsspecifika

Nystartat företag/nystartad verksamhet.

De flesta av de bolag som används av den organiserade brottsligheten är antingen helt nystartade eller så har man köpt ett gammalt bolag och bytt styrelse. Har företaget F-skatt? Är det registrerat som arbetsgivare? Är bolaget momsregistrerat?

Heterogen styrelse.

De flesta av de bolag som används av den organiserade brottsligheten har ett minimalt antal företrädare, typiskt en ledamot och en suppleant. I ett oseriöst företag kan det vara svårt att konstatera något naturligt samband mellan de formella företrädarna - Exempelvis stor ålderskillnad, stora geografiska avstånd, inget släktskap.

Bolagets tillgänglighet.

Är bolaget lätt att få kontakt med? Hur marknadsför man sig? Företag som för en anonym tillvaro kan vara tecken på att de endast är tillskapade för att under en begränsad tid utgöra ett brottsverktyg. Tecken på att seriös verksamhet saknas, exempelvis avsaknad av hemsida, verksamhetsadress och lokal, branschmässiga försäkringar och avtal, marknadsföring, telefonnummer. Har företaget exempelvis endast en boxadress eller c/o adress är detta något som indikerar att bolaget vill hålla sig dolt utåt.

Styrelse/bolagsmän

Är styrelsen komplett i ett aktiebolag eller saknas det bolagsmän i handelsbolag eller kommanditbolag? Flera styrelsebyten på kort tid indikerar också att det kan vara problem/oseriöst.

Expansion

Har företaget tidigare bedrivit verksamhet i relativt blygsam omfattning för att snabbt expandera i och med aktuell upphandling, kan det vara ett tecken på att det är ett oseriöst företag.

Udda betalningslösningar

Oseriösa företag vill ofta dölja penningtransaktioner, de använder sig därför inte sällan av ovanliga betalningslösningar gentemot kund. Företaget kanske saknar bank- eller plusgiro.

Årsredovisning/årsbokslut

Begär in företagets årsredovisning eller årsbokslut. Kontrollera åtminstone två år. Stämmer de siffror som redovisas i bokslutet med vad företaget berättar i övrigt. Om revisionsberättelsen innehåller anmärkningar, be om förklaring till detta. Hos oseriösa aktörer visar årsredovisningen samma siffror för olika år.

Saknas revisor?

Om företaget är ett aktiebolag som saknar revisor så saknas extern insyn i bolaget. I vart fall för mindre bolag så innebär detta att det kan finnas kvalitetsbrister i bokföringen.

Aktiebok

Aktiebolag ska föra aktiebok över bolagets aktieägare. Aktieboken är i princip offentlig och ska kunna visas upp. Begär in aktiebok och kontrollera uppgifterna i denna. Om det är mindre bolag är det vanligt att ägare, formell och faktisk företrädare är samma person/personer.

Bristande redovisning till myndigheter

Bolaget har inte lämnat årsredovisning, skattedeklarationer och/eller inkomstdeklaration. Om byggbolag har byggstart som inte rapporterats till Skatteverket. Att slarva eller helt strunta i redovisning av de uppgifter som åligger ett företag indikerar att företaget önskar gå under myndigheternas radar.

Fakturorna är ospecificerade, mejladress/telefonnummer angivna på fakturorna existerar inte eller avser annan

Detta kan indikera att bolaget antingen överlåtit arbetet till en annan part alternativt döljer verkliga företrädare för företaget. Detta gäller även om arbetskläder, fordon, maskiner, verktyg, löneutbetalning ombesörjes av annan än den underentreprenör som uppges ha arbetskraften. Samma sak gäller om fakturor från företaget är upprättade med olika typsnitt och/eller har olika loggor.

Anställningsspecifika indikatorer att ha koll på

Många anställda har samma bostadsadress, anställda är skrivna på arbetsgivarens adress, många anställda har samordningsnummer, samma personal dyker upp trots att fakturorna kommer från nytt företag.

1.3. Omständighetsspecifika

Kritiska skeenden/tidspress

De oseriösa företagen är ofta mycket bra på att snabbt kunna svara upp på ett behov hos beställaren framförallt vad gäller personal. Om ett tidigare okänt företag har lätt att med kort varsel kunna lösa ett hastigt uppkommit behov kan det vara tecken på svart arbetskraft.

Arbetskraftsintensiva moment/branscher

Den organiserade brottsligheten är framförallt bra på att ordna fram arbetskraft, ju mindre kvalificerad arbetskraft desto större risk för svart arbetskraft.

Branscher med hög omsättning

Den organiserade brottsligheten har ofta relativt korta tidsperspektiv, branscher med snabb avkastning utgör därför en större risk.

2. Var finns den information du behöver?

Information kan hämtas in från flera håll. Referenser kan tas från tidigare uppdragsgivare, Google kan stå för en del av informationen men även hos myndigheterna finns mycket att hämta som är offentlig information. En del av informationen är lättillgänglig på hemsidor men en del behöver du fråga efter muntligt eller skriftligt. I följande avsnitt kan du få lite information om av från de mest relevanta myndigheterna.

2.1. Skatteverket

Här kan du läsa mer om de olika skatteformerna som finns och vad de innebär. Då kraven varierar utifrån vilken skatteform den du anlitar har är det viktigt att förstå skillnaden.

2.1.1. Vilka uppgifter kan Skatteverket lämna ut?

Mycket av den information som Skatteverket har skyddas av absolut sekretess, men en del information har ett svagare sekretesskydd som innebär att enskilda kan få ta del av uppgifter. En bestämmelse som innebär att vissa uppgifter har ett svagare sekretesskydd är 2 kap. 5 § lagen (2001:181) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet (SdbL). Från beskattningsdatabasen får nedanstående uppgifter lämnas ut till en enskild, om det inte av särskild anledning kan antas att den enskilde som uppgiften avser eller någon närstående lider men om uppgiften röjs. (Du hittar fylligare information om detta här: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/329101.html#h-Beskattningsdatabasen>)

Uppgifter får lämnas ut om:

- Namn och personnummer
- Organisationsnummer, namn, firma och juridisk form samt i fråga om handelsbolag och andra juridiska personer sådana uppgifter om huvudkontor och säte som avses i 67 kap 8 §SFL
- Registrering enligt SFL (bl.a. registrering till moms och F-skatt) samt särskilt registrerings- eller redovisningsnummer
- På vilket sätt den preliminära skatten ska betalas för en fysisk person

- Registrering av skyldighet att göra skatteavdrag eller betala arbetsgivaravgifter
- Slag av näringsverksamhet
- Beslut om likvidation eller konkurs
- Huruvida en fysisk eller juridisk person är godkänd som skattebefriad förbrukare enligt lagen (1994:1564) om alkoholskatt eller lagen (1994:1776) om skatt på energi (= har tillstånd att förvara punktskattepliktiga varor) och i sådana fall från vilken tidpunkt

Uppgifter kan i vissa fall även lämnas elektroniskt vad gäller:

- Om företaget har F-skatt
- Om företaget är momsregistrerat
- Om företaget är arbetsgivarregistrerat
- Moms som företaget har betalt de tre senaste månaderna
- Arbetsgivaravgifter som företaget har redovisat de tre senaste månaderna
- Det är främst till förmån för arbetsgivare och uppdragsgivare som Skatteverket kan lämna ut de uppräknade uppgifterna elektroniskt. Du kan läsa mer om detta via denna länk: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/338422.html#h-Lamna-ut-personuppgifter-i-elektronisk-form-till-enskilda>

2.1.2. Skatteformer

2.1.3. F-skatt

Det finns inget krav på att ett företag måste vara godkänt för F-skatt för att bedriva näringsverksamhet. Inom viss näringsverksamhet, till exempel varuhandel är det inte nödvändigt att vara godkänd för F-skatt. Om ett företag ska utföra tjänster där arbetsinsatser sker är däremot det normala att företaget är godkänt för F-skatt. Om inte godkännande av F-skatt finns är det beställaren/köparen av tjänsten som ansvarar för att skatteavdrag görs samt att avdragen skatt och arbetsgivaravgifter betalas in till Skatteverket.

Skatteverket förespråkar att företag som köper tjänster ställer krav på F-skatt, oavsett om företaget är registrerat i Sverige eller i annat land. Detta för att motverka svartarbete och annat skattefusk.

Den som är godkänd för F-skatt betalar själv sin preliminära skatt och sina socialavgifter. Om en uppdragsgivare anlitar ett företag för ett arbete ska denne inte dra skatt eller betala arbetsgivaravgifter om företaget hänvisar till F-skatten. Genom att det anlitate företaget anger "godkänd för F-skatt" i offerter, anbud, avtal eller på fakturan har företaget hänvisat till F-skatten. Detta gäller om det företag som uppdragsgivaren anlitar är godkänt för F-skatt när överenskommelse om arbetet träffas eller när uppdragsgivaren betalar ut ersättningen. Det är alltid viktigt att kontrollera att den man anlitar har F-skatt så det är klarlagt om skatteavdrag ska göras, vem som ska betala in preliminär skatt och eventuella sociala avgifter.

Ett beslut om godkännande av F-skatt är offentligt. Även tidpunkten, datumet, för godkännande av F-skatt är en offentlig uppgift som går bra att kontrollera. Uppgifterna finns att hämta på Skatteverkets hemsida. Sök på F-skatt alternativt följ denna länk: <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/sjalvservice/allaetjanster/tjanster/hamtaforetagsinformation.106.3810a01c150939e893fb00d.html?q=f-skatt>

Här kan du även se om företaget är registrerat till moms och som arbetsgivare.

Ett tidigare godkännande av F-skatt kan i vissa fall också lämnas ut, om uppgifterna finns kvar i beskattningsdatabasen.

2.1.4. FA-skatt

Ett företag kan vara godkänt för F-skatt med villkor, så kallad FA-skatt. Det innebär att en enskild näringsidkare både bedriver enskild näringsverksamhet och är anställd. Om en uppdragsgivare ska anlita ett sådant företag så måste det anlitate företaget skriftligen hänvisa till F-skatten för att den ska gälla. Genom att ange "godkänd för F-skatt" i offerter, anbud, avtal eller på fakturan har det anlitate företaget hänvisat till F-skatten.

2.1.5. Krav för att få F-skatt

F-skatt kan fås av fysiska och juridiska personer som bedriver näringsverksamhet eller som kan antas komma att bedriva sådan verksamhet. Skatteverket ska skyndsamt besluta om F-skatt och skäl att inte medge registrering är:

- Det finns skälig anledning att anta att näringsverksamhet varken bedrivs eller kommer att bedrivas
- Den sökande har inom de senaste två åren brutit mot villkor i 9 kap. 3 § skatteförfarandelagen (2011:1244), där det framgår att F-skatt får förenas med villkor att det endast får återopas i näringsverksamhet (d.v.s. den som är godkänd för F-skatt har återopat F-skatten i ett anställningsförhållande) eller på annat sätt missbrukat ett godkännande för F-skatt och missbruket inte är obetydligt
- Den sökande har inte redovisat eller betalat skatter eller avgifter enligt SFL eller motsvarande utländska skatter eller avgifter i en utsträckning som inte är obetydlig. Detta innebär i praktiken att innehavaren vid minst tre tillfällen misskött redovisning och/eller betalning
- Den sökande har inte följt ett föreläggande att lämna inkomstdeklaration eller andra sådana uppgifter, eller har lämnat eller godkänt så bristfälliga uppgifter att de uppenbarligen inte kan läggas till grund för beskattning
- Den sökande har näringsförbud eller är försatt i konkurs

F-skatten kan återkallas under löpande år varför det är viktigt att även löpande kontrollera att den som man gör affärer med har aktuell F-skatt.

2.1.6. A-skatt

A-skatt har alla som är anställda och jobbar eller är pensionärer automatiskt. För dessa ska arbetsgivaren eller pensionsutbetalaren göra skatteavdrag och betala skatt till Skatteverket. I de fall det är fråga om ersättning för arbete ska som regel även arbetsgivaravgifter redovisas och betalas.

Om en uppdragsgivare anlitar ett företag som saknar godkännande för F-skatt måste uppdragsgivaren göra skatteavdrag och i vissa fall även betala arbetsgivaravgifter på ersättningen.

Uppdragsgivaren ska:

- Göra skatteavdrag med 30 % av ersättningen om det anlitate företaget är en juridisk person (t.ex. aktiebolag, handelsbolag eller förening). Arbetsgivaravgifter ska inte betalas för en juridisk person.
- Normalt göra skatteavdrag med 30 % skatt från ersättningen om det anlitate företaget är en fysisk person. Arbetsgivaravgifter ska även betalas.

Uppdragsgivaren ska, i båda fallen, lämna arbetsgivardeklaration och kontrolluppgift till Skatteverket. Mer information om vem som ska göra skatteavdrag hittar du här: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/326179.html>

2.1.7. SA-skatt

Den som har A-skatt kan även ha särskild A-skatt, så kallad SA-skatt. Då gör arbetsgivaren skatteavdrag för löneutbetalningen medan den skattskyldige själv betalar in den debiterade SA-skatten.

Mer att läsa om A-skatt, F-skatt, FA-skatt och SA-skatt finns här: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/1290.html>

2.1.8. Arbetsgivaravgifter

Den som är skyldig att betala arbetsgivaravgifter ska vara registrerad som arbetsgivare hos Skatteverket. Det innebär att en utbetalare kan vara skyldig att betala arbetsgivaravgifter inte bara för anställda utan även för ersättningar för arbete som betalas ut till uppdragstagare eller näringsidkare. Detta gäller endast om mottagaren av ersättningen är en fysisk person som inte har F-skatt. Skyldighet att betala arbetsgivaravgifter föreligger även om den fysiska personen har en registrerad firma men saknar F-skatt.

I dessa situationer är den som betalar ut ersättningen även skyldig att göra skatteavdrag.

Ibland kan en uppdragsgivare anta att ett företag som anlitas för att utföra tjänster och som har F-skatt, har anställda. Om svaret som uppdragsgivaren får från Skatteverket visar att företaget inte är registrerat som arbetsgivare så måste uppdragsgivaren kontakta och fråga vad orsaken är.

Här beskrivs några av de skäl som kan vara aktuella:

2.1.9. Nya företag

En orsak till att ett företag med anställda inte är registrerat för arbetsgivaravgifter kan vara att företaget är nyregistrerat så att första löneutbetalning till anställd ännu inte gjorts. Nystartade företag blir normalt inte registrerade för arbetsgivaravgifter förrän första löneutbetalningen sker. Om företaget ska ingå i en offentlig upphandling finns däremot möjlighet att ansöka om registrering. Företaget har då angett vid ansökan: "Företaget ska delta i offentlig upphandling eller få anställningsstöd och behöver bli registrerad som arbetsgivare redan från första anställningsdatum" samt angett datum för första anställning. Registreringen är offentlig men däremot inte datumet när registreringen skett.

2.1.10. Koncern och förvaltningsbolag

En annan orsak till att ett företag inte är registrerat för arbetsgivaravgifter kan vara att bolaget är ett koncern- eller förvaltningsbolag i vilka bolag någon ersättning för arbete inte utbetalas. En samverkansaktör bör då istället fråga efter uppgift om arbetsgivarregistrering på det bolag varifrån ersättning för arbete utbetalas, detta oavsett vilket bolagsnummer som samverkansaktören tecknat avtal med. Syftet är att stämma av att arbetsgivarregistrering finns på det bolag som har anställda.

2.1.11. Hyrd arbetskraft

I det fall företaget hyr in arbetskraft, och motiverar det som en orsak till varför inte företaget är registrerat för arbetsgivaravgifter, bör uppdragsgivaren fråga vilken underentreprenör som företaget hyr in arbetskraft ifrån. Aktören bör då även fråga efter offentliga uppgifter om dessa underentreprenörer hos Skatteverket för att säkerställa att arbetskraften redovisas och betalas.

2.1.12. Aktiebolag

Om ett aktiebolag inte har några övriga anställda än företrädarna (ledamöterna) ska bolaget ändå vara registrerat för arbetsgivaravgifter, förutsatt att företrädarna utför arbete i bolaget och tar ut lön.

2.1.13. Handelsbolag

Om ett handelsbolag eller kommanditbolag inte har några övriga anställda än delägarna (bolagsmännen) ska bolaget inte vara arbetsgivarregistrerat. Detta eftersom delägarna inte får lön från bolaget utan de fördelar resultatet i bolaget och beskattas för sin del av bolagets överskott utifrån sin andel.

2.1.14. Enskild näringsidkare

En enskild näringsidkare, utan anställda, ska inte vara registrerad för arbetsgivaravgifter. Detta eftersom en enskild näringsidkare inte får lön från sitt egna företag utan gör egna uttag i företaget och beskattas för företagets överskott.

2.1.15. Utländska företag

Utländska företag som skickar utländsk arbetskraft för att arbeta i Sverige behöver inte alltid vara registrerad som arbetsgivare. Om den utländska arbetskraften t.ex. är socialförsäkrad i sitt hemland ska den utländska arbetsgivaren inte betala arbetsgivaravgifter i Sverige. I de fall den utländska arbetskraften tillhör socialförsäkringen i ett annat EU-land, EES-land eller Schweiz kan detta styrkas med ett s.k. A1-intyg. Någon kontrolluppgift behöver då heller inte lämnas.

2.1.16. Beslutade arbetsgivaravgifter

Det är endast uppgiften om beslutade arbetsgivaravgifter som Skatteverket kan lämna ut.

Ibland består arbetsgivardeklarationen av blanka fält och då anses avgiften beslutad till noll kronor. Detta kan ha sina naturliga förklaringar, t.ex. sjukdom, säsongarbete etc. Om du som köpare av tjänster ska göra affärer med ett företag som redovisar noll kronor i arbetsgivaravgifter bör du ställa frågan till dem om orsaken till detta.

Arbetsgivaravgiften utgör normalt cirka en tredjedel av lönesumman i ett företag. Genom uppgift om ett företags beslutade arbetsgivaravgifter för de

tre senaste månaderna, löneförhållanden i branschen samt ev. övriga förhållanden som uppdragsgivaren känner till, kan uppdragsgivaren få en uppfattning om hur många personer företaget avlönar.

Exempel: Redovisade arbetsgivaravgifter = 50 000 kr. Ungefärlig lön = 50000 / 0,33 \approx 150 000 kr

2.1.17. Redovisningsperiod

Små och medelstora företag ska normalt redovisa sina arbetsgivaravgifter i en skattedeclaration den 12:e i varje månad. Stora företag (över 40 mkr i momspliktig ersättning) har däremot på sig att redovisa sina arbetsgivaravgifter till den 26:e varje månad. Om det är ett så kallat stort företag som det frågas på, kan det vara förklaringen till att det vid tidpunkten för svaret saknas en skattedeclaration för beslutade arbetsgivaravgifter.

Det finns inget krav på att vara registrerad som arbetsgivare, men betalar företaget ut ersättning för arbete till mottagare som inte har F-skatt ska bolaget vara registrerat för arbetsgivaravgifter. Det innebär att ett företag kan vara arbetsgivare inte bara för anställda utan även för uppdragstagare och näringsidkare.

Mer att läsa om arbetsgivaravgifter finns i den rättsliga vägledningen, läs mer här: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/1314.html>

2.1.18. Moms

Avsnittet innehåller information om vilka försäljningar inom landet som är momspliktiga, vilka som är momsbefriade och vilka som omfattas av så kallad omvänd skattskyldighet. Avsnittet tar också upp vad som gäller om du köper en tjänst som omfattas av omvänd skattskyldighet. Du kan läsa mer på Skatteverkets hemsida.

Vid handel med andra länder gäller särskilda regler och länk till <https://skatteverket.se/foretagochorganisationer/moms/guidetillvaruhandelmedandralander.4.361dc8c15312eff6fd31b8e.html#!/steg1>

2.1.19. Skattesatser

Omsättningen av nästan alla varor och tjänster är momspliktig. Vid köp av tjänster som inte är momsbefriade ska moms normalt sett utgå med 25 % av försäljningspriset.

De övriga skattesatserna och för vilka varor och tjänster de gäller hittar du här: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/339583.html>

2.1.20. Exempel på varor och tjänster som är momsbefriade

- Sjukvård, tandvård och den sociala omsorgen
- Utbildningar inom grundskolan, gymnasieskolan, högskolan och universiteten
- Bank- och finanstjänster
- Köp och hyra av fastigheter

Övriga varor och tjänster som är momsbefriade kan du läsa om här: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/321523.html>

2.1.21. Vad menas med omvänd skattskyldighet för moms?

Omvänd skattskyldighet innebär att det är köparen och inte säljaren som ska deklarerar och betala momsen till staten. Här beskriver vi de särskilda bestämmelser som gäller för omvänd skattskyldighet inom byggsektorn.

I de flesta fall innebär bestämmelserna att du ska använda omvänd skattskyldighet om du är verksam inom byggsektorn och säljer byggtjänster till andra företag inom byggsektorn eller till ett företag som bara säljer dina tjänster vidare. Det blir alltså det företag som säljer tjänsterna till en slutkonsument som ska ta ut moms av kunden. I vissa fall ska du även använda omvänd skattskyldighet vid försäljning till slutkund.

Du måste använda omvänd skattskyldighet om villkoren här är uppfyllda. Det finns ingen valfrihet.

Här kan du fördjupa dig i bestämmelserna: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.7/322350.html>

En svårighet kan vara att ta reda på om din kund omfattas av bestämmelserna. Om du är osäker på om du ska använda omvänd skattskyldighet bör du fråga köparen om denna säljer byggtjänster. Många företag måste ha rutiner för att fakturera både med och utan moms.

Omvänd skattskyldighet ska användas i följande fall

Du ska använda omvänd skattskyldighet om följande två villkor är uppfyllda:

1. Du säljer särskilt angivna byggtjänster, byggstädning eller hyr ut arbetskraft för dessa tjänster, i Sverige
2. Köparen av tjänsterna är en näringsidkare som under vissa förutsättningar säljer sådana byggtjänster

De flesta byggtjänster omfattas av den omvända skattskyldigheten. Din köpare ska mer än tillfälligt sälja sådana byggtjänster eller vara en "mellanman"

Fördjupad information hittar du på Skatteverkets sida under denna länk: <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/moms/sarskildamomsregler/byggverksamhet/omvandskattskyldighetinombyggsektorn.4.47eb30f51122b1aaad28000545.html>

Försäljningen ska avse tjänster:

Den omvända skattskyldigheten gäller bara vid försäljning av de särskilt angivna tjänsterna. Om det i en byggtjänst ingår material så räknas allt som en byggtjänst.

Om det endast är varuförsäljning ska du inte använda omvänd skattskyldighet.

Omsatta i Sverige

Tjänsterna ska vara omsatta i Sverige. Byggtjänster anses omsatta i Sverige om fastigheten finns i Sverige. Uthyrning av arbetskraft anses omsatt i Sverige om uthyrningen görs till en näringsidkare i Sverige. Läs mer här: <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/moms/sarskildamomsregler/byggverksamhet/omvandskattskyldighetinombyggsektorn/tjanstersomomfattasavomvandskattskyldighet.4.19b9f599116a9e8ef36800022231.html?q=omv%C3%A4nd+bygg>

2.1.22. Att köpa tjänster av utländska företag

En vanlig fråga som ställs till Skatteverket är om man kan kräva att en utländsk underentreprenör ska ha F-skatt. Det finns ingen legal rätt att kräva detta, men som uppdragsgivare kan man alltid ställa krav på exempelvis F-skatt på sin underentreprenör. Detta är något som Skatteverket rekommenderar.

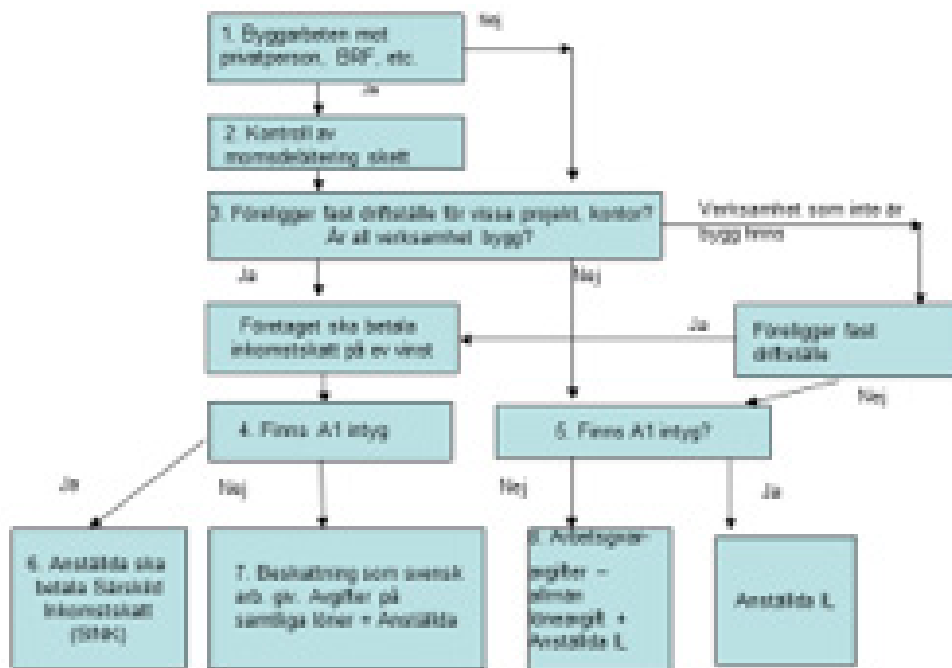
Här kan du fördjupa dej lite i detta: <https://www.skatteverket.se/foretagochorganisationer/skatter/internationellt/anlitautlandskforetagforarbeteisverige.106.64a656d113f4c7597018fe.html?q=utl%C3%A4ndskt+f%C3%B6retag>

2.1.22.1 Köpa Rot-tjänster

För att se vilka regler som gäller när ett utländskt företag utför ROT tjänster kan du följa pilarna nedan i bilden:

2.1.22.2 Bedömningskriterier för fast driftställe – bygg

Bygg o ROT bedriven av utländska juridiska personer



Fast driftställe för byggverksamhet begränsas av OECD:s modellavtal jämfört med interna regler i 29 kap 2 § 2 st. IL. Därför är det viktigt att klargöra vilket skatteavtal som är tillämpligt vid bedömningen om ett utländskt byggföretag har fast driftställe i Sverige eller inte.

Definitionen på byggverksamhet framgår av punkten 17 i kommentaren till artikel 5 p. 3 i OECD:s modellavtal. Där framgår bl. a att rent underhåll, ommålning och omtapetsering inte utgör byggverksamhet. I vissa skatteavtal finns ytterligare verksamheter som inte ska anses vara byggverksamhet såsom vissa installationsarbeten.

Om verksamheten avser byggverksamhet avgör skatteavtalen, som kan vara olika beroende på vilket land som det avser, vilken tidsperiod som måste uppfyllas för att fast driftställe ska föreligga. Bedömningen av tidsperioden görs projekt för projekt. Ett utländskt byggföretag kan ha många projekt i Sverige där vissa projekt utgör fasta driftställen och där vissa inte utgör fasta driftställen.

Om ett byggföretag har ett fast kontor som betjänar flera byggprojekt så kan detta kontor komma att bedömas som ett fast driftställe även om inget fast driftställe föreligger beträffande de olika byggprojekten som företaget har bedrivit. I dessa fall kan viss del av vinsten från de olika byggprojekten allokeras till kontoret.

Om verksamheten inte är byggverksamhet

Uppfyller aktuell verksamhet inte villkoren för byggverksamhet så bedöms fast driftställe enligt huvudregeln i 2 kap 29 § 1 st. IL och artikel 5 p. 1 i aktuellt skatteavtal.

Vid bedömningen av om det är fråga om bemanningsverksamhet i stället för byggverksamhet kan vägledning hämtas i punkten 8 i kommentarerna till OECD:s modellavtal till artikel 15 p. 2.

2.1.22.3 Ska det utländska företaget betala arbetsgivaravgifter i Sverige?

Huvudregeln är att arbetsgivaravgifter alltid betalas vid arbete i Sverige. Om utgivaren saknar fast driftställe, betalas arbetsgivaravgifter exklusive allmän löneavgift.

Företaget ska registrera sig på Skatteverkets utlandsskattekontor och betala arbetsgivaravgifter.

Detta innebär att du genom att hämta in offentliga uppgifter från Skatteverket kan se om det utländska företaget som du handlar upp tjänster ifrån också redovisar arbetsgivaravgifter.

Företaget kan dock sluta avtal om socialavgifter med den anställde som innebär att den anställde betalar själv.

Har de anställda A1-intyg som innebär att de ska kvarstå i sitt hemlands socialförsäkring?

I de fallen ska arbetsgivaren inte betala sociala avgifter i Sverige

2.1.22.4 Ska egenföretagaren betala skatt i Sverige?

Huruvida egenföretagen ska betala skatt och socialavgifter i Sverige beror på både vilken skatteregistrering som hen har och om det är en fysisk eller juridisk person som har eller inte har A1-intyg.

A-skatt:

Fysisk person: Den som anlitar betalar arbetsgivaravgifter och gör skatteavdrag, undantag: 5 kap. 4 § SBL om ej fast driftställe ej skatteavdrag

Juridisk person: Den som anlitar gör skatteavdrag, undantag: 5 kap. 4 § SBL om ej fast driftställe ej skatteavdrag

F-skatt:

Fysisk person: Den som erhåller ersättningen (företagaren) betalar egenavgifter + debiterad preliminärskatt

Juridisk person: Den som erhåller ersättningen (företagaren) betalar debiterad preliminärskatt

Om A1-intyg finns ska egenavgifter inte betalas.

Om Skatteverket anser att en egenföretagare arbetar som anställd i Sverige, enligt svensk rätt:

Utbetalaren av lönen betalar arbetsgivaravgifter (om inte A1 eller F-skattsedel finns) och gör skatteavdrag, SINK eller IL ("vanlig" inkomstskatt) (om inte F-skattsedel finns)

2.1.23 Betalningskrav

Om ett företag har ett förfallet underskott på skattekontot vid den avstämning av skattekontot som sker i början av varje månad får företaget ett betalningskrav med förfallodag i slutet av månaden (den 26:e om det inte är helg).

Om det förfallna underskottet samt innevarande månads upplupna skatter och avgifter inte har betalats vid nästa månadsavstämning så kommer det förfallna underskottet, under förutsättning att den överstiger 10 000 kronor, att överföras till Kronofogden.

En skatteskuld hos Kronofogden medför betalningsanmärkning hos kreditupplysningsföretagen.

2.1.24 Kontakt med Kronofogden

Du kan vända sig direkt till Kronofogden och få reda på skulder hos ett företag och/eller en person. Kronofogden delar upp skulderna i A- och E-mål. A-mål är allmänna mål med statliga fordringsägare här ingår skatteskulder, från Skatteverket. E-mål som är skulder med privata fordringsägare.

2.1.25. Offentliga beslut hos Skatteverket

I beskattningsverksamheten förekommer det många olika slags beslut. Vilken typ av skattebeslut det handlar om har betydelse i sekreteshänseende.

De flesta besluten inom beskattningsverksamheten är offentliga, eftersom de är beslut som innebär att skatt eller pensionsgrundande inkomst bestäms eller beslut där underlag för bestämmande av skatt fastställs (27 kap. 6 § OSL).

Exempel på beslut som är offentliga är:

- beslut om slutlig skatt
- beslut om skatteavdrag
- beslut om arbetsgivaravgifter
- beslut om mervärdesskatt
- beslut om punktskatt
- beslut om fastighetstaxering

Beslut om slutlig skatt fattas i flertalet fall genom automatiserad behandling. Besluten förses genom ett tekniskt förfarande med ett ”lås” så att de inte senare kan ändras på annat sätt än genom ett omprövningsbeslut eller genom ändrad debitering. När låsning har skett kan beskattningsuppgifterna sägas ingå i en allmän handling, beskattningsdatabasen. När Skatteverket avviker från en inkomstdeklaration skrivs i de flesta fall beslutet på en pappersbaserad handling. Den särskilda beslutshandlingen blir allmän när den expedieras.

Det är först när ett beslut har blivit en allmän handling som det måste lämnas ut till den som begär att få ta del av det. Läs mer här: <https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2017.1/329057.html>

2.1.26. Skillnaden mellan samordningsnummer och personnummer

Skatteverket är den myndighet som tilldelar personnummer och samordningsnummer. Personnummer ges till alla personer som ska vara folkbokförda i Sverige och utgår från det datum personen föds. Ett personnummer består av en födelsetid, ett födelsenummer och en kontrollsiffra.

Ett samordningsnummer används när en person som inte ska folkbokföras i Sverige av någon anledning ska registreras hos en myndighet. Ett samordningsnummer består, som personnumret, av tio siffror. De inledande sex siffrorna utgår från personens födelsetid med ordningen år, månad, dag. Siffran för födelsedag ökas med talet 60 så att den som exempelvis är född den tredje i månaden får siffran 63 för dag. Därefter följer ett tresiffrigt individnummer som hämtas slumpvis ur en serie 001-999 för alla som är födda samma dag. Individnumret motsvarar födelsenumret i ett personnummer. Numret är udda för män och jämnt för kvinnor.

Sista siffran är en kontrollsiffra vilken beräknas på samma sätt som för per-

sonnummer.

För att Skatteverket ska tilldela ett samordningsnummer krävs att exempelvis en myndighet behöver uppgiften för att undvika personförväxling eller för att kunna utbyta information med andra myndigheter eller organisationer (18 a § FOL och 5 § FOF).

Beskattningsdatabasen, socialförsäkringsregister, vägtrafikregistret, register enligt polislagen och rättsväsendets informationssystem är exempel på sådana register där samordningsnummer behövs för att en person som inte är folkbokförd ska kunna registreras.

Den som har fått ett samordningsnummer ska använda detta på motsvarande sätt som ett personnummer vid kontakt med myndigheter och i civilrättsliga sammanhang.

2.1.27 Samordningsnummer och A-skatt

Inkomster som en person tjänar in genom arbete i Sverige är skattepliktiga. Om personen är obegränsat skattskyldig i Sverige beskattas inkomsten enligt reglerna i IL och är personen begränsat skattskyldig beskattas inkomsten enligt reglerna i SINK. Skattskyldigheten gäller oavsett om personen som utfört arbetet har tillstånd att arbeta i Sverige eller inte. En person som vistas i Sverige och som fått ersättning för arbete ska registreras för skatteändamål (preliminär A-skatt). För att Skatteverket ska kunna registrera en person som inte ska folkbokföras här för skatteändamål krävs att personen tilldelas ett samordningsnummer.

2.1.28. Här når du Skatteverket

Skatteverkets hemsida har adress: www.skatteverket.se

Skatteupplyssningen har telefonnummer
0771-567 567 måndag – fredag 08.00 – 16.00

Du kan besöka våra servicekontor som finns på 103 orter. Adresserna hittar du på Skatteverkets hemsida och här söker du och hittar det som är närmast dej:
<https://www.skatteverket.se/omoss/kontaktaoss/besok/besokservicekontor.4.70ac421612e2a997f85800090401.html>

2.2 Bolagsverket

2.2.1 Vilka uppgifter kan Bolagsverket lämna ut?

Hos Bolagsverket kan du söka svenska företagsfakta hela dygnet.

Du kan gratis söka

- organisationsnummer och företagsnamn
- information om försäkringsförmedlare
- information om värdepappersombud
- i Registret mot penningtvätt

Som kund på Näringslivsregistret kan du bland annat

- kontrollera en styrelse
- se vilka ärenden ett företag har skickat in till Bolagsverket
- ladda ner årsredovisningar, bolagsordningar, stadgar, ekonomiska planer och registreringsbevis
- anslutningsavgift 500:- exkl. moms. Därefter tillkommer kostnader för de sökningar du gör

Du kan även köpa enskild information kring ett företag online via funktionen företagsfakta. Detta går att göra utan att vara registrerad som kund hos Bolagsverket.

2.2.2 Verklig huvudman

Riksdagen har beslutat att cirka 800 000 företag och föreningar, senast den 1 februari 2018, måste anmäla verklig huvudman till Bolagsverket.

Vad är en verklig huvudman?

En verklig huvudman är den eller de personer som ytterst äger eller kontrollerar exempelvis ett företag eller en förening. En verklig huvudman kan också vara den eller de personer som tjänar på att någon annan agerar åt dem.

Anmälan till registret – så funkar det

Från den 1 september 2017 kan företaget göra sin anmälan. Den gör en behörig företrädare elektroniskt och skriver under med e-legitimation, exempelvis mobilt BankID. Det kommer att vara gratis till och med den 1 februari 2018.

Varför måste du anmäla det här?

2015 antog Europaparlamentet ett nytt penningtvättsdirektiv. Enligt direktivet måste alla EU-länder ha ett register över verkliga huvudmän.

Syftet med registret är att exempelvis banker och finanspolisen ska kunna ta reda på vem eller vilka som står bakom ett företag. Vi kommer därför också att ta fram en e-tjänst där man kan söka information i registret. Informationen om vem som är verklig huvudman ska bidra till att bekämpa penningtvätt och finansiering av terrorism.

Vilka måste anmäla verklig huvudman?

Totalt berörs omkring 800 000 företag och föreningar. De som måste anmäla verklig huvudman är bland annat:

Aktiebolag, Bankaktiebolag, Bostadsföreningar, Bostadsrättsföreningar, Ekonomiska föreningar, Europabolag, Europakooperativ, Europeisk ekonomisk intressegruppering (EEIG), Försäkringsaktiebolag, Försäkringsföreningar, Handelsbolag, Ideella föreningar som har en eller flera verkliga huvudmän, Kommanditbolag, Kooperativa hyresrättsföreningar, Medlemsbanker, Sambruksföreningar, Samfällighetsföreningar, Sparbanker, Stiftelser, Trossamfund, Truster som förvaltas från Sverige, Vattenförbund och Ömsidiga försäkringsbolag.

Dessa är undantagna och behöver inte anmäla verklig huvudman:

Aktiebolag vars aktier är upptagna till handel på en reglerad marknad (börsbolag), Dödsbon och konkursbon, Enkla bolag, Enskilda näringsidkare, Filialer, Ideella föreningar som inte har någon verklig huvudman, Staten, landsting och kommuner samt juridiska personer där det offentliga har ett bestämmande inflytande.

2.2.3 Alla Bolag

På www.allabolag.se kan du söka information gratis om de bolag du är intresserad av. Informationen är baserad på Bolagsverkets register och dateras upp regelbundet.

2.2.4 Så här når du Bolagsverket

Bolagsverkets hemsida hittar du här: www.bolagsverket.se

Eller så kan du ringa 0771-670 670

2.3 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket har regeringens uppdrag att se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningen som gäller i Sverige följs. Arbetsgivarna som har huvudansvaret för att förebygga ohälsa och olycksfall ska ordna arbetsplatserna så att de är säkra och trygga att vistas på. Arbetstagarna ska inte utsättas för exempelvis fysiska, fysikaliska, kemiska, organisatoriska och sociala risker.

Reglerna gäller delvis även för andra aktörer såsom tillverkare, byggherrar och projektörer. Genom deras beslut, val och utformning av material, produkter och system påverkar de arbetsmiljön för arbetstagarna.

Något arbetsmiljöansvar finns inte för beställare/upphandlare, men Arbetsmiljöverket har tagit fram en temasida på av.se för att informera dem och anbudsgivare/arbetsgivare vad de bör tänka på vid upphandling. Detta för att motverka att oseriösa företag konkurrerar ut de leverantörer som vill och kan skapa en god arbetsmiljö genom att följa lagar och regler.

På av.se kan du läsa mer om vad de olika aktörerna har för ansvar och befogenheter enligt arbetsmiljöregelverket. Det finns även möjligheter att ta reda på vad som gäller

- vid arbete på tillfälliga arbetsplatser
- om utstationering
- om vad som gäller för viten och sanktionsavgifter
- om det finns pågående inspektionsärenden mot företaget

Det är också möjligt att få uppgifter om nationell och internationell arbetsmiljöskadestatistik samt om företaget har arbetsmiljöcertifierat sig.

När beställare/upphandlare ställer krav på anbudsgivarna/arbetstagarna att de ska beskriva sitt arbetsmiljöarbete i upphandlingsdokumenten, ökar möjligheten till en schysst marknad med bra arbetsförhållanden. Anbudsgivarna ges då möjlighet att visa att de inte vill medverka till att skapa en riskfylld och skadlig arbetsmiljö utan önskar hellre använda en god arbetsmiljö som konkurrensmedel för att vinna anbud.

Nedan följer råd och tips till dig som arbetar med upphandling av tjänster.

2.3.1 Företagares skyldigheter – följa arbetsmiljöregelverk

Generellt gäller att alla arbetsgivare som har arbetstagare (anställda eller inhyrda) som utför arbete i Sverige ska följa arbetstidslagen och arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Det innebär att arbetsgivaren ska kunna visa att företaget bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att verksamhetens chefer har kunskap och kompetens för arbetsmiljöarbetet. Detta gäller oavsett om företaget har få eller många arbetstagare. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera arbetsmiljön regelbundet och återkommande.

Arbetsgivaren ska kunna beskriva företagets övergripande arbetsmiljöpolicy, där det framgår hur arbetsförhållandena ska vara i verksamheten för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetsmiljöpolicyen behöver ha rutiner som talar om hur arbetet ska utföras, för att upprätthålla det förebyggande arbetet. Den ska omfatta den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Vid en kontroll av en arbetsmiljöinspektör ska arbetsmiljöpolicyen och rutinerna kunna visas skriftligen om arbetsgivaren har fler än tio anställda.

Texten nedan är skriven med hänsyn till både arbetsmiljö- och upphandlingsreglerna. Den är ursprungligen skriven för en folder som råd och tips för upphandlare inför upphandlingar enligt lagen om offentlig upphandling. Men kan med fördel användas som stöd vid upphandling mellan privata parter då alla arbetsgivare (leverantörer) omfattas av arbetsmiljölagen och dess föreskrifter.

2.3.2 Att ställa krav på arbetsmiljö vid upphandling

Idag finns det leverantörer som konkurrerar med dålig arbetsmiljö för att vinna ekonomiska fördelar och upphandlingar. Den osunda konkurrensen är något som drabbar både arbetstagare och skötsamma leverantörer. Genom att ställa krav på bra arbetsmiljö vid upphandling motverkar du att ohälsa eller olyckor drabbar arbetstagare som utför de tjänster som du upphandlar. Dessutom stärker du den skötsamma leverantörens möjligheter att kunna konkurrera och verka i Sverige. Rättvisa konkurrensvillkor och säkra arbetsförhållanden är en viktig målsättning både för EU och den svenska regeringen.

Som beställare kan du uppnå:

- affärsrelationer med sunda, skötsamma företag
- färre driftstörningar – större leveranssäkerhet
- bättre kvalitet och resultat
- bra och säker arbetsmiljö

Som beställare bör du främja att företag med bra arbetsmiljö lämnar anbud genom att:

- informera om gällande arbetsmiljöregler
- ställa ut kontraktsvillkor för bra och säker arbetsmiljö
- följa upp kontraktsvillkoren under kontraktstiden

2.3.3 Checklista och exempel på kontraktsvillkor

Kräv att vinnande leverantör beskriver sitt systematiska arbetsmiljöarbete utifrån checklistan nedan. Samma checklista kan också användas vid avtal-suppföljning.

Checklista leverantör - bra arbetsmiljö

- Vi har en arbetsmiljöpolicy
- Vi har fungerande rutiner för arbetsmiljöarbetet
- Vi fördelar arbetsuppgifter för att motverka hög arbetsbelastning
- Vi ger chefer/arbetstagare de kunskaper de behöver
- Vi undersöker arbetsmiljön regelbundet
- Vi riskbedömer alltid efter undersökning
- Vi åtgärdar de risker som framkommer
- De risker som inte kan åtgärdas direkt tidsanges i en handlingsplan
- Vi följer upp åtgärdade risker
- Vi utreder orsakerna till ohälsa, tillbud och olycksfall
- Vi har skyddsombud eller annan lokal arbetstagarrepresentant på arbetsplatsen
- Vi följer årligen upp vårt arbetsmiljöarbete
- Vi planerar förbättringar till nästkommande år/uppdrag

Nedan följer fem exempel på hur en beställare kan skriva i upphandlingsdokumentet. Dessa exempel är allmänt hållna och kan kompletteras med mer specifika krav för den tjänst som upphandlas.

1. Information

För beställarens trovärdighet är det viktigt att anlitade leverantörer följer arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetstidslagen (1982:673) och bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1), samt följer andra gällande föreskrifter som är tillämpliga för anbudets uppdrag.

Om kollektivavtal saknas gäller arbetstidslagen för alla arbetsgivare som bedriver verksamhet i Sverige. Ytterligare information om arbetsmiljölagen och om de för tjänsten aktuella föreskrifterna finns på Arbetsmiljöverkets webbplats av.se.

2. Kontraktsvillkor

Ett förebyggande systematiskt arbetsmiljöarbete främjar en bra och säker arbetsmiljö, vilket skapar förutsättningar för en sund affärsrelation och att kvalitet i leverans av tjänsten kan upprätthållas under kontraktstiden.

Leverantören ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2001:1) för arbetstagare som utför arbete inom ramen för kontraktet. Leverantören ska ha en aktuell arbetsmiljöpolicy och fungerande rutiner för arbetsmiljöarbetet.

Leverantören ska vid avtalstecknande uppvisa aktuell arbetsmiljöpolicy och med hjälp av Checklista leverantör – bra arbetsmiljö beskriva det systematiska arbetsmiljöarbetet för arbetstagare som utför arbete inom ramen för kontraktet.

3. Uppföljning av kontraktet

Leverantören ska under kontraktstiden medverka i möten vars syfte är att följa upp leverantörens arbetsmiljöarbete. Mötena ska äga rum regelbundet (en gång per halvår).

Leverantören ska vid dessa möten med hjälp av Checklista leverantör – bra arbetsmiljö redogöra för leverantörens systematiska arbetsmiljöarbete.

Leverantören ska även på begäran visa skriftlig riskbedömning för utförandet av tjänsten och skriftliga handlingsplaner över åtgärder.

4. Kommersiella villkor: Vite

Om leverantören inte uppfyller de åtaganden som ingår i avtalspunkt 2 och 3 ovan trots att detta påtalats av beställaren, har beställaren rätt till vite. Vite kommer att utgå för varje sjudagarsperiod som förseningen varar med ... kronor eller %.

5. Hävning

Om leverantören under kontraktstiden uppvisar brister i sitt arbetsmiljöarbete och inte åtgärdar dessa inom ... tid efter det att beställaren påtalat bristerna, kan beställaren häva avtalet.

2.3.4 Utstationering

Den svenska lagstiftningen består av lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare och förordning (2017:319) om utstationering av arbetstagare. Dessa lagar gäller både för arbetsgivare och arbetstagare från länder både inom och utanför EU/EES.

Vad är då utstationering och när gäller lagen?

Lagen gäller när en arbetsgivare, som är etablerad i ett annat land än Sverige, utstationerar arbetstagare här i landet under begränsad tid i samband med att arbetsgivaren tillhandahåller tjänster över gränserna. Det ska också finnas en mottagare av tjänsterna i Sverige. Enligt 4 § utstationeringslagen avses med utstationerad arbetstagare varje arbetstagare som vanligen arbetar i ett annat land, men som under en begränsad tid utför arbete enligt 3 § i Sverige. Hur lång den begränsade tiden maximalt kan vara definieras inte i EU-direktivet men det finns ett förslag på EU-nivå om att ange en maximitid för att begränsa missbruk av reglerna.

Vi vill gärna belysa detta med några enkla exempel. En arbetsgivare kan vara ett mindre företag, ett koncernbolag, ett bemanningsföretag till exempel byggföretag, stora IT-företag eller bemanningsföretag för bärplockare. Att företaget är etablerat i ett annat land än Sverige innebär att företaget har sitt s.k. säte utomlands. Detta tillämpas även på koncerner. Det är det utländska företaget (koncerndelen) som tillhandahåller tjänster över gränserna. Men om företaget är etablerat i Sverige och arbetstagarna blir anställda av det svenska företaget är det inte utstationering. I det fallet omfattas man av hela den svenska lagstiftningen.

Det är alltså den utländska arbetsgivaren som utstationerar, d.v.s. sänder ut arbetstagare för att arbeta i ett annat land.

Egenföretagare

Egenföretagare är normalt inte arbetstagare, men under vissa förutsättningar kan det svenska arbetstagarbegreppet komma att gälla. Om en egenföretagare arbetar under uppdragsgivarens arbetsledning, använder deras verktyg och saknar all form av självständighet kan hen betraktas som anställd hos uppdragsgivaren. Bedömning behöver ske i varje enskilt fall utifrån alla faktiska omständigheter. Det räcker inte att säga att de är egenföretagare för att kringgå lagen. Företeelsen har observerats i fler sammanhang i vårt internationella samarbeten inom EU. (Frågan har dock inte prövats rättsligt i Sverige.)

Exempel på lagar som gäller för utstationerade. (Den fullständiga listan finns i utstationeringslagen 5 §.)

- Arbetsmiljölagen
- Arbetstidslagen (ej 12 §)
- Vagarbetstidslagen
- Semesterlagen
- Diskrimineringslagen
- Föräldraledighetslagen mm.

Eftersom det saknas lagstadgade minimilöner i Sverige har möjligheten att väcka stridsåtgärder utökats vid senaste lagändringen 2017 vid avskaffandet av Lex Laval.

2.3.5 Kollektivavtal och kontaktfunktioner på av.se

Lagen ställer krav på fackförbunden att skicka in sina kollektivavtalsvillkor som gäller för utstationerade arbetstagare till Arbetsmiljöverket. Både fackförbund och arbetsgivarorganisationer ska anmäla kontaktfunktioner till Arbetsmiljöverket. Dessa publiceras på vår webb. Detta är uppdrag som

Arbetsmiljöverket har som förbindelsekontor och behörig myndighet enligt utstationeringslagen. Vi har dessutom information på vår webb om de lagar som gäller för utstationerade i Sverige. Till uppdraget hör också att vi besvarar och kan ställa frågor till andra EU-länder angående utstationering genom IMI – Internal Market Information System – ett webb-baserat verktyg. Vi kan få begäran om att utreda och inspektera utstationerade arbetstagare från andra länder och vi kan också begära hjälp av andra EU-länder.

2.3.6 Register för utstationering

Från den 1 juli 2013 måste utländska arbetsgivare anmäla utstationering och en kontaktperson till ett register i Sverige.

Anmälan ska göras senast när en utstationerad arbetstagare börjar arbeta i Sverige. Om utstationeringen ska pågå under högst fem dagar behövs ingen anmälan. Skulle arbetet förlängas så ska en anmälan göras senast den sjätte dagen.

Den som upphandlar kan kontrollera om utländska leverantörer/underleverantörer som utstationerar sina arbetstagare för att fullfölja kontraktet, har anmält utstationeringen till Arbetsmiljöverket. På vår sida om utstationering på www.av.se så kan man hitta pågående utstationering genom att söka på kriterier såsom arbetsgivarens namn, plats och bransch.

2.4 Migrationsverket

Det blir allt vanligare att anlita underentreprenörer kommer utomlands ifrån. När man anlitar företag och arbetstagare från andra länder finns det vissa regler, begrepp och lagar som är viktiga att känna till. För medborgare utanför EU/EES krävs arbetstillstånd för att arbeta i Sverige. Det är därför av yttersta vikt att du som chef säkerställer att samtliga medarbetare har arbetstillstånd innan de får tillträde till arbetsplatsen. Det är olagligt att arbeta utan arbetstillstånd, men det är också olagligt och straffbart att anställa någon som inte har arbetstillstånd.

2.4.1 Förkortningar

Följande förkortningar är bra att ha koll på när det kommer till kontroll av dokument och tillstånd.

- AT - Arbetstillstånd
- AT-UND Kod på LMA-kort innebärande att asylsökande som fått beviljat undantag från arbetstillstånd
- LMA - Lagen om mottagning av asylsökande
- PUK - Permanent uppehållskort
- PUT - Permanent uppehållstillstånd
- UK - Upphållskort
- UT - Upphållstillstånd

2.4.2 Att arbeta i Sverige

Huvudregeln beträffande rätten att arbeta i Sverige är att alla personer måste ha arbetstillstånd. Kravet på arbetstillstånd gäller från första dagen, vilket innebär att även de som vistas här med visering¹ eller på viseringsfri tid måste ha arbetstillstånd.

¹ Visering innebär ett tillstånd att resa in i och vistas i Schengenområdet (bland annat Sverige) under en kortare tid

Undantag från huvudregeln är följande d.v.s. dessa behöver inte ha arbetstillstånd:

- Medborgare i Sverige
- Medborgare i EU-länder
- Medborgare i övriga EES-länder
- Medborgare i Schweiz

Förutom undantagen för EES-medborgare och medborgare i Schweiz finns vissa andra undantag från kravet på arbetstillstånd. Arbetstillstånd kan vara antingen generella och gälla alla typer av arbete eller begränsade till ett visst yrke och en viss arbetsgivare. Även detta beskrivs närmare nedan.

2.4.3 Medborgare i EU och EES-länderna

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

2.4.4 Anställa medborgare utanför EU och EES-länderna (tredje land)

De allra flesta som är medborgare i ett land utanför EU behöver ett arbetstillstånd för att ha rätt att arbeta här. Grunden för att få ett arbetstillstånd är att personen är erbjuden en anställning i Sverige. Huvudregel är att personen ska ansöka och ha fått sitt tillstånd innan hen reser till Sverige. Även personer som är anställda vid bemanningsföretag som hyr ut arbetskraft till ett företag i Sverige och anställda som förflyttas inom en koncern för arbete behöver arbetstillstånd.

2.4.5 Ditt ansvar som arbetsgivare

Du som anställer en person som är medborgare i ett land utanför EU ska kontrollera att personen har rätt att vara i Sverige och arbeta hos dig. Du meddelar Skatteverket om att du har anställt en tredjelandsmedborgare på blanketten ”Underrättelse anställning av utlänning” (SKV 1160) senast den 12:e i månaden efter anställningen påbörjades.

Det krävs ett samordningsnummer² från Skatteverket. Detta är dock inte tillräckligt för att få arbeta i Sverige. Du ska även ta del av personens A-skattsedel som fås av Skatteverket. Skatteverket kontrollerar sedan hösten 2017 att de personer som får en utfärdad A-skatt sedel även har tillstånd att arbeta i Sverige.

Kravet på att kontrollera rätten att vara och arbeta i Sverige och meddela Skatteverket gäller inte när du anställer personer som är medborgare i ett land inom EU, EES eller Schweiz. Det gäller heller inte familjemedlemmar till dessa oavsett familjemedlemmens medborgarskap. Mer information i Migrationsverkets hemsida.

2.4.6 Hur vet du varifrån arbetstagaren kommer?

Nedan har du en överblick över vilket underlag du behöver för att säkerställa medborgarskap.

Svensk medborgare	EU/EES medborgare	Ovriga medborgare
•Svenskt pass	•Svenskt pass/främlingspass	•Svenskt pass/främlingspass
•Svenskt nationellt ID kort	•Nationellt ID kort + personbevis	•Nationellt ID kort + personbevis
•ID-kort + Skatteverket personbevis (uppgift innehållande medborgarskap)	•ID-kort/Hemlandets pass + Skatteverket personbevis (uppgift innehållande medborgarskap)	•ID-kort/Hemlandets pass + Skatteverket personbevis (uppgift innehållande medborgarskap)

² Samordningsnummer ersätter personnummer. Det tas fram genom att addera 60 till födelsedatumet. 840382-XXXX

2.4.7 Anställningserbjudande för medborgare utanför EU och EES-länderna

Arbetsgivare som vill anställa en person som är medborgare utanför EU och EES-länderna ska skapa ett anställningserbjudande som ligger till grund för ansökan om arbetstillstånd. Anställningserbjudandet kan skapas på Migrationsverkets hemsida. Där hittar du också mer information om arbetstillstånd.

Följande krav ställs på arbetsgivaren för att arbetstillstånd ska kunna beviljas:

Annonsera i tjänsten i Sverige och inom EU/EES och Schweiz under minst 10 kalenderdagar. Kravet på annonsering gäller bara vid nyrekrytering.

Erbjuda anställningsvillkor som är på minst samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen.

Erbjuda en lön som är på minst samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen samt att erbjuda arbete i sådan omfattning att lönen är minst 13 000 kr i månaden före skatt.

Teckna sjukförsäkring, livförsäkring, trygghetsförsäkring och tjänstepensionsförsäkring när arbetstagaren påbörjar anställningen.

I vissa branscher däribland städ ställs krav på att företaget sänder med utdrag från skattekonto och årsredovisning.

Skapa ett anställningserbjudande och ge berörd facklig organisation tillfälle att yttra sig över anställningsvillkoren.

Följande begränsningar av arbetstillståndet gäller:

De första två åren är tillståndet kopplat till yrke och arbetsgivare.

Efter två år kan en förlängning av arbetstillståndet ges. Innan förlängning av arbetstillståndet beviljas, kontrollerar Migrationsverket att anställningsvillkoren är på samma nivå som svenska kollektivavtal eller vad som är brukligt inom yrket eller branschen, samt att lönen har varit minst 13 000 kr i månaden före skatt.

Om arbetstillståndet förlängs efter två år är arbetstillståndet bara begränsat till yrke.

Efter fyra år kan man få permanent uppehålls- och arbetstillstånd.



2.4.8 Efterkontroll av Migrationsverket

Migrationsverket genomför efterkontroller för att säkerställa att anställningsvillkoren och lönen motsvarar de angivna nivåerna enligt anställningserbjudandet.

2.4.9 Uppehållstillståndskort (UT-kort)

I många fall framgår rätten att vistas och arbeta i Sverige av UT-kortet³. Ett sådant får alla som har uppehållstillstånd. UT-kortet är ett plastkort i kontokortsformat och innehåller namn, födelsedatum, foto, yrke, arbetsgivare och tidsperiod. Observera att UT-kortet har information på båda sidorna. UT-kortets information har hämtats från det skriftliga beslut som arbetstagaren har fått från Migrationsverket.

Ett uppehållstillstånd kan vara tidsbegränsat eller permanent. Är tillståndet tidsbegränsat anges alltid sista giltighetsdag på kortet. Ett permanent uppehållstillstånd gäller tills vidare.

Rätten att arbeta kan framgå på olika sätt av ett UT-kort beroende på vilket slags tillstånd det rör sig om.

³ Uppehållstillståndskort är en indikation på att personen har tillstånd att vara i Sverige

Vissa arbetstillstånd är begränsade till yrke och arbetsgivare. I de fallen står det "Uppehålls- och arbetstillstånd" under rubriken "Typ av tillstånd" som finns på UT-kortets framsida. Under rubriken "Anmärkningar" på fram- eller baksidan (båda sidorna innehåller ett fält för anmärkningar) anges yrke och arbetsgivare. En person med ett sådant UT-kort får bara arbeta inom det yrke och hos den arbetsgivare som anges. Den här typen av tillstånd beviljas då grunden för tillståndet är en viss anställning.

Andra arbetstillstånd är begränsade enbart till yrke. I de fallen får arbetstagaren byta arbetsgivare utan att söka nytt tillstånd så länge yrket är detsamma. Tillstånd utan begränsning till arbetsgivare ges till arbetstagare som redan haft arbetstillstånd i två år.

Det finns även arbetstillstånd som är generella och gäller för alla typer av arbeten utan begränsning till yrke eller arbetsgivare. Även i de fallen står det "Uppehålls- och arbetstillstånd" under rubriken "Typ av tillstånd" på UT-kortets framsida men det finns ingen begränsning angiven på kortet. Den här typen av tillstånd ges framför allt då grunden för tillståndet är familjeanknytning.

Ett permanent uppehållstillstånd medför alltid rätt att arbeta oavsett om det anges på UT-kortet eller inte. Nyare UT-kort för permanent uppehållstillstånd innehåller texten "Får arbeta" men även innehavare av kort utan denna text får arbeta. Att det är ett permanent uppehållstillstånd anges under rubriken "Typ av tillstånd" på kortets framsida.

2.4.10 Personer som söker asyl

En person som är undantagen kravet på arbetstillstånd (har AT-UND) har rätt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd. Det går att se om en asylsökande har AT-UND genom att titta på det LMA-kort som alla asylsökande i Sverige har.

Det är viktigt att kontrollera kortets äkthet, vid minsta tvekan kontakta Migrationsverket.



2.4.11 Ansökan om arbets- och uppehållstillstånd som anhörig till arbetstagare

Rätten att arbeta för en anhörig framgår av beslutet från Migrationsverket. Vid förlängningsansökan får den anhörige till en arbetstagare arbeta när ansökan är inlämnad och ansökningsavgiften är betald. Om den anhörige är anhörig till en asylsökande med undantag från att ha arbetstillstånd, krävs att även den anhörige har ett undantag från att ha arbetstillstånd. Därefter får den anhörige arbeta i enlighet med Migrationsverkets beslut.

Företaget har inte skyldighet att anmäla sådana anställda till migrationsverket, men får då inte heller signal om när tillståndet upphör.

Företaget ska kräva in att den anställde vart tredje månad lämnar dokumentation från Migrationsverket att ansökan fortfarande är under behandling.

2.4.12 Närmare om kontroll av rätten att vistas och arbeta Allmänt om kontrollen

Som redan nämnts måste arbetsgivaren kontrollera både rätten att vistas och arbeta eftersom dessa inte alltid sammanfaller. I de flesta fall kan dock rätten att både vistas och arbeta visas genom en och samma handling. De vanligaste handlingarna är:

- ett uppehållstillståndskort (UT-kort),
- en kopia av Migrationsverkets beslut om uppehålls- och arbetstillstånd eller
- ett så kallat LMA-kort för asylsökande

I samtliga fall är det arbetsgivarens ansvar att spara all dokumentation (kopia av själva kortet samt beslutet från Migrationsverket) under hela anställningstiden samt att spara dokumentation och minst ett år efter avslutad anställning.

Arbetsgivaren är skyldig att anmäla anställning av asylsökande till Migrationsverket och får då även besked om när arbetstillståndet upphör. Hösten 2013 kom nya regler så man ska även anmäla till SKV på Blankett SKV 1160.

2.4.13 D-visering (D-Visa)

Personer med D-visering får inte arbeta i Sverige. D-visering avser vistelse som överstiger 90 dagar under en sexmånadersperiod, dock högst 365 dagar. En D-visering gäller inte för närvarande endast för vistelse i det land som utfärdat tillståndet men även för vistelse i andra Schengenstater dock längst 90 dagar inom 6-månadersperiod. Det betyder även att man inte behöver få transitviseringar för att resa genom andra Schengenländer. De som kan komma ifråga för svensk D-visering är nära anhöriga till i Sverige bosatt person (make/maka/förälder/barn). För att sådan visering ska kunna beviljas krävs särskilda skäl. D-visering kan beviljas för en, två eller flera inresor.

Notera att D-visering är ett tillstånd för besök och inte medför rätt till bosättning i Sverige. Det är inte möjligt att ha flera D-visering i följd utan mellankommande längre vistelse i hemlandet. Det finns dock inte någon bestämd "karantäntid", utan det rekommenderas att man har stannat utanför Sverige minst 90 dagar och varje ansökan prövas individuellt.

2.5 Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har olika former av anställningsstöd som arbetsgivare under vissa förutsättningar kan få. Däremot har Arbetsförmedlingen inga offentliga uppgifter om andra företag eller organisationer att lämna ut.

Arbetsförmedlingens stöd och bidrag betalas antingen ut som en ersättning till arbetsgivaren eller som en kreditering till arbetsgivarens skattekonto. Att som företag ha kännedom om och förståelse för att dessa finns kan underlätta i bedömningen av uppgifter från Skatteverket om arbetsgivaravgifter. Läs mer om Arbetsförmedlingens olika anställningsstöd på: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstall-med-stod.html>

Är du intresserad av att bli leverantör till Arbetsförmedlingen eller du kanske redan är det? Läs om pågående och planerade upphandlingar, hur du blir leverantör och senaste nytt för den som redan är Arbetsförmedlingens leverantör på: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/For-leverantorer.html>

Du når också Arbetsförmedlingen på telefon 0771-416 416, vardagar kl. 8-20, lördagar och söndagar kl. 9-16.

3. Offentlig upphandling och arbetsrättsliga villkor

En sund konkurrens i den offentliga upphandlingen, skäligen arbetsvillkor för de anställda och att företag följer lagar och regler är något som kan tyckas som självklarheter. Men eftersom företag inte alltid följer dessa självklarheter kan det ibland vara motiverat att ställa särskilda arbetsrättsliga villkor i samband med upphandling för att skydda arbetstagare och motverka en sneddriven konkurrens.

3.1 Lagstiftning om arbetsrättsliga villkor

Upphandlingslagstiftningen har kompletterats med bestämmelser om att upphandlande myndigheter och enheter i vissa fall är skyldiga att ställa villkor i enlighet med kollektivavtal i sina upphandlingar. Leverantörer ska inte kunna konkurrera med dåliga anställningsvillkor.

Om du är en företagare som lämnar anbud gäller reglerna inte enbart för din egen verksamhet utan du är även skyldig att säkerställa att dina underleverantörer följer samma villkor.

Trots bestämmelsernas koppling till kollektivavtal är det inte tillåtet för den upphandlande myndigheten att kräva att deras leverantörer är bundna av eller tecknar ett kollektivavtal.

Vilka villkor ska ställas?

I korthet innebär bestämmelserna att upphandlande myndigheter ska ställa arbetsrättsliga villkor om lön, semester och arbetstid i nivå med kollektivavtal om det är behövligt i samband med upphandling av varor, tjänster, byggentreprenader samt koncessioner. Det är behövligt om det finns risk för oskäligen arbetsvillkor för de arbetstagare som ska utföra ett visst kontrakt.

Villkoren ska anges enligt den lägsta nivå som följer av ett centralt kollektivavtal som tillämpas i hela Sverige på motsvarande arbetstagare i den aktuella branschen.

Upphandlingsreglerna ska säkerställa att de anställda som utför arbete inom ramen för ett upphandlat kontrakt garanteras skäligen villkor. En antagen leverantör ska därmed minst uppfylla dessa villkor under kontraktstiden och även säkerställa att eventuella underleverantörer uppfyller villkoren.

När ska villkoren ställas?

Arbetsrättsliga villkor ska ställas när det är behövligt. Med andra ord innebär det att det inte alltid är obligatoriskt för en upphandlande myndighet att ställa sådana villkor.

Bedömningen av om det finns behov gör respektive upphandlande myndighet utifrån en helhetsbedömning i den enskilda upphandlingen - mot bakgrund av riskerna för såväl orimliga arbetsvillkor som konkurrensnedvridning.

Någon etablerad metodik eller fastställd systematik för att göra behövlighetsbedömningar finns inte i dagsläget, men Upphandlingsmyndigheten har tagit fram en generell metodbeskrivning. Det är varje enskild upphandlande myndighet som har ansvaret att bedöma om det är behövt att ställa arbetsrättsliga villkor

- utifrån tillgänglig information
- egna erfarenheter och
- andra omständigheter

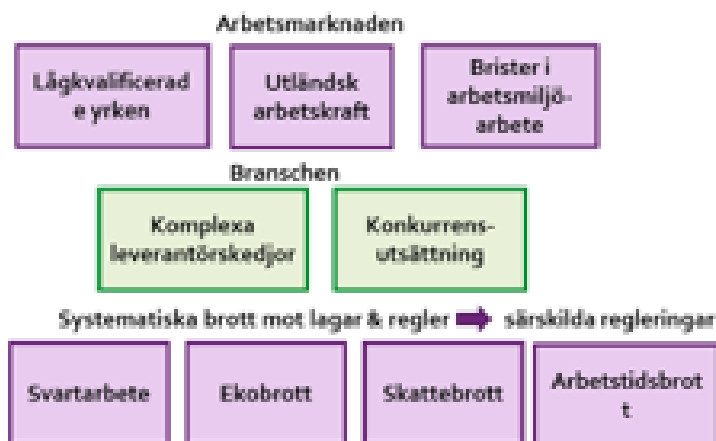
En del i bedömningen kan vara erfarenhet från tidigare upphandlingar (till exempel förekomst av onormalt låga anbud) eller uppgifter från myndigheter (till exempel Skatteverket eller Arbetsmiljöverket), arbetsmarknadens parter, branscherna själva eller från Upphandlingsmyndigheten.

Utgångspunkten är en helhetsbedömning av många olika faktorer eller indikatorer mot bakgrund av riskerna för oskäliga arbetsvillkor och snedvridning av konkurrens i samband med en upphandling. Ett antal uppgifter kan indikera att det finns risk för oskäliga arbetsvillkor inom en viss bransch eller för vissa grupper av arbetstagare. Uppgifter bör i möjligaste mån kunna bekräftas genom till exempel officiell statistik, beslut eller rapporter från Skatteverket, Ekobrottsmyndigheten, Arbetsmiljöverket, Migrationsverket eller andra myndigheter. Men kan också bygga på uppgifter från till exempel arbetsmarknadens parter och branschorganisationer.

Upphandlingsmyndigheten har hittills identifierat ett antal indikatorer. Se några exempel nedan.

- Yrken utan eller med låga formella utbildnings- eller kvalifikationskrav
- Bransch eller yrkeskategorier där det ofta förekommer utländsk arbetskraft i form av migrantarbetare eller utstationerad arbetskraft
- Bransch där det brister i systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Komplexa eller långa leverantörskedjor där många underleverantörer utför arbetet
- Systematiska brott mot lagar och regler såsom brott mot arbetstidslagen
- Särskilda regleringar på grund av svartarbete eller ekonomisk brottslighet

Behövlighet – Riskindikatorer för oskäliga arbetsvillkor - *exempel*



Upphandlingsmyndigheten ger stöd till kommuner och andra upphandlande myndigheter samt till leverantörer för tillämpningen av upphandlingsreglerna. En del i detta arbete är samråd med relevanta myndigheter och arbetsmarknadens parter.

Det är såväl upphandlingsrättsliga som arbetsrättsliga bestämmelser som styr vilka möjligheter som finns att ställa denna typ av villkor. Upphandlingsregelverket ställer krav på bland annat transparens, proportionalitet och likabehandling. Den svenska modellen innebär att väsentliga delar av arbetsmarknadens villkor bestäms i civilrättsliga avtal, det vill säga av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal. De förfogar över och äger sina avtal och det är de som också ska tolka kollektivavtalen. Hittills saknas prejudicerande rättspraxis på vad ”behövlighet” innebär och vad som utgör ett kollektivavtal, miniminivåer för lön, semester och arbetstid.

Kontakt:

Charlotta Frenander
Jurist på Upphandlingsmyndigheten

charlotta.frenander@uhmynd.se

4. Konkurrensverket

Konkurrensverket arbetar med konkurrens- och upphandlingstillsyn. På konkurrensområdet arbetar vi särskilt med kartellbekämpning, ingripanden mot privata och offentliga aktörer som missbrukar en dominerande ställning och konkurrensbegränsande offentlig säljverksamhet. Inom upphandlingstillsynen prioriterar vi främst otillåtna direktupphandlingar. Vi får in ett stort antal tips och klagomål till myndigheten som genererar olika typer av ärenden och insatser. Misstänker du att ett företag bryter mot konkurrensreglerna eller att en upphandlande myndighet bryter mot upphandlingslagstiftningen vill vi att du hör av dig till oss.

<http://www.konkurrensverket.se/konkurrens/om-konkurrensreglerna/tipsa-oss-om-konkurrensproblem/>

<http://www.konkurrensverket.se/upphandling/tillsyn/tipsa-oss-om-upphandling-sproblem/>

Om ett företag eller upphandlande myndighet är under utredning kan du vända dig till oss för att få information. Många av våra utredningar är under sekretess men vi lämnar förstås ut de uppgifter som vi har möjlighet att göra.

Vi sprider även information till företag och upphandlade myndigheter om vår lagstiftning och lämnar förslag till regeländringar och andra åtgärder för att undanröja existerande hinder för marknadstillträde och för att möjliggöra effektiva upphandlingar.

Så här når du myndigheterna:

Skatteverkets webbplats har adress:

www.skatteverket.se

Telefon 0771-567 567

måndag – fredag 08.00 – 16.00



Bolagsverkets webbplats har adress:

www.bolagsverket.se

Telefon 0771-670 670



Arbetsmiljöverkets webbplats har adress:

www.av.se

Telefon 010-730 90 00



Migrationsverkets webbplats har adress:

www.migrationsverket.se

Telefon 0771-235 235



Arbetsförmedlingens webbplats har adress:

www.arbetsformedlingen.se

Telefon 0771-416 416



Ekobrottsmyndighetens webbplats har adress:

www.ekobrottsmyndigheten.se

Telefon 010-562 90 00



Upphandlingsmyndighetens webbplats har adress:

www.upphandlingsmyndigheten.se

Telefon 08-586 21 700



Konkurrensverkets webbplats har adress:

www.konkurrensverket.se

Telefon 08-700 16 00



SVERIGES ÅKERIFÖRETAG