

Information about posting of employees



Informacja o pracownikach delegowanych
Informationen zur Entsendung von
Arbeitnehmern
Information om utstationering



■ What is posting? (engelska)	3
■ Na czym polega delegowanie pracowników? (polska) ..	12
■ Was ist eine Entsendung? (tyska)	21
■ Vad är utstationering? (svenska)	31

What is posting?

Posting means that a worker is sent to another country by his or her employer to work there for a limited period of time. The employer must provide cross-border services and there must be a recipient of the services. If the worker is employed by a company registered in Sweden, it is not posting.

Posted workers are guaranteed a certain level of protection under the stipulations of the EU Posting Directive (Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in connection with the provision of services). This includes, among other things, maximum working hours, holidays as well as health and safety at the workplace. The Directive has been implemented in Sweden by means of the Posting of Workers Act (1999: 678) and the Ordinance on Posting of Workers (2017: 319). In Sweden, the rules apply to all posted workers, regardless of nationality and country from which they are posted. Read more on our website av.se

Worker's rights during posting

Posted workers have certain rights and protection under Swedish law while working in Sweden. These rights and this protection are called "core rights".

The posting stipulations specify a minimum level that must be guaranteed to the posted worker. The employer may therefore offer better conditions.

Below are the Swedish laws that are applicable to posting.

§ The Swedish Work Environment Act

All employers have a responsibility for their employees to prevent illness, sickness and accidents. Foreign employers who post their workers in Sweden must also comply with the Work Environment Act and all its provisions.

§ The Working Hours Act, The Working Hours for Certain Road Transport Work Act, The Working Time, etc. of Mobile Workers in Civil Aviation Act, as well as The Driving and Rest Time in International Rail Traffic Act

These laws contain regulations on working hours, overtime, daytime rest, night work, etc. According to the Working Hours Act and the Working Hours for Certain Road Transport Work Act, working hours are usually not longer than 40 hours a week. If there is a special need, under certain conditions, workers may work overtime, but not more than 200 hours per year. All workers must have at least 11 hours of uninterrupted rest during each 24-hour period (the so-called daily rest period).

According to the Working Time, etc. of Mobile Workers in Civil Aviation Act, the total working time including certain emergency services must be no more than 2,000 hours during one year.

According to the Driving and Rest Time in International Rail Traffic Act, workers have a right to at least 12 hours of uninterrupted rest in their home during each 24-hour period (daily rest in the dwelling).

All laws concerning working hours can be agreed upon through collective agreement within certain limits.



§ Annual Leave Act

A posted worker has, with certain exceptions, the right to annual leave calculated on the basis of how long the person works in Sweden. In the case of a maximum of three months, it is possible to negotiate the right to annual leave. Instead, the worker is entitled to holiday pay.

§ The Parental Leave Act

Female workers are entitled to be completely free from work in connection with child birth. They are entitled to be free from work for at least seven weeks before the estimated due date and seven weeks after giving birth.

§ The Discrimination Act and the Part-time and Fixed-term Employees Anti-Discrimination Act

In Sweden one may not be discriminated against on any of the following grounds:

- gender
- gender identity or expression
- ethnicity
- religion or other beliefs
- disability
- sexual orientation or
- age.

It is forbidden to harass or to sexually harass someone. Harassment is an act that violates someone's personal integrity and is associated with any of the above grounds for discrimination. Sexual harassment is an act of sexual nature that violates someone's personal integrity.

Wages and compensations

In Sweden there is no statutory minimum wage, and there is therefore no specific wage level that automatically applies to posted workers. However, wages may be stipulated in Swedish collective agreements that are negotiated by employer- and employee-representative organisations.

Posted workers may also have the right to compensation for travel, room and board during the posting in Sweden, as well as a right to accommodation. The contents of the agreements vary from industry to industry.



The Swedish Work Environment Authority does not supervise or scrutinise wages. Instead you should contact employer- and employee-representative organisations if you have additional questions about collective agreements and what wages apply to a particular sector. On our website, **av.se**, you can find more information about collective agreements and contact information to employer- and employee-representative organisations.

Trade union negotiation and industrial action

The Swedish employee-representative organisations have the right to negotiate with posting employers in order to get them to sign collective agreements. If an employee-representative organisation requests it, posting employers must appoint a representative who is authorized to negotiate and sign collective agreements.

Trade unions have the right to take action, to bring posting employers to sign collective agreements.

Problems regarding work environment or working hours

If a worker experiences workplace problems in terms of the work environment or working hours, we recommend the worker to first speak with his or her employer. The worker can also contact a safety representative who may require the employer to address the shortcoming. If there is no Safety Officer at the workplace, the worker can contact a regional safety delegate and turn to the Swedish Work Environment Authority. If a task involves immediate and serious danger to life or health, the safety delegate may order a suspension of work.

Report bad conditions at the workplace

A worker can also report bad conditions at the workplace to the Swedish Work Environment Authority by sending an email to **arbetsmiljoverket@av.se**. The subject line must state that it is a report, and the message itself must name the workplace the report is regarding (company name and address) as well as what the problem is.

A report by a worker is protected by secrecy. This means that we do not tell the employer or anyone else that we have received a report or about the contents of the report.

Safety delegate

At a workplace where at least five employees regularly work, one or more safety delegates must be appointed. The safety delegate represents the employees in the work environment matters and ensures that the work environment is satisfactory. The employer has the responsibility for the work environment, but the Work Environment Act states that the organised work environment management shall be carried out together with the employees and their delegates.

Disputes about wages and other conditions of employment

A worker who is a member of a Swedish trade union may turn to the union if there is a dispute with the employer regarding salary or other employment conditions. If the worker is not a member of any trade union, he or she can pursue the dispute him- or herself or hire a lawyer to do so. The dispute will be settled at the district court in the place in Sweden where the worker is or has been posted. The employer may not punish the worker because of such a dispute.



Our service Report a posting

Foreign employers who post workers to Sweden must report workers and a contact person in our service Report a posting at **posting.av.se**. If you are unsure if it is a posting, we recommend you to report it.

If the nature of the posting changes in a manner that is relevant to the reported information, for example, if the work is to be performed in another location, the employer must report this immediately in the Swedish Work Environment Authority's service Report a posting.

It is important to report on time and provide correct information, as well as to enter a contact person. Otherwise, the Swedish Work Environment Authority may order the employer to pay a sanction fee.

The purpose of our service Report a posting is that trade unions and authorities should know which foreign employers are posting workers to Sweden and, if necessary, ensure that workers' rights are guaranteed.

On our website **av.se** you can search information about ongoing postings. In the registry you can search for the municipality, the sector or the name of the foreign employer.

The task of the Swedish Work Environment Authority

The Swedish Work Environment Authority ensures that everyone wants to and can create a good work environment. We therefore supervise whether employers comply with the Work Environment Act and the Working Hours Act. We can demand that employers correct problems regarding the Work Environment Act and the Working Hours Act. For example, if the employer fails to comply with our demands, we may ban the employer from doing business or impose sanction fees.

The Swedish Work Environment Authority does not supervise questions about wages and employment conditions. However, we can help to guide you to the authority or the employer- or employee-representative organisation that deals with these issues.

The Swedish Work Environment Authority:

- receives reports from foreign companies that post workers to Sweden. The reports are made in our service Report a posting and we supervise the reported information.
- provides information about the terms and conditions of employment that may apply to posting in Sweden.
- cooperates with other countries in the EU, among other things in order to exchange information on what is applicable during a posting.

Would you like to know more?

Read more on the Swedish Work Environment Authority's webpages on posting, av.se

Do you have any questions?

Contact our customer services, telephone 010-730 90 00, or e-mail us at arbetsmiljoverket@av.se



Na czym polega delegowanie pracowników?

Delegowanie pracownika oznacza, że pracodawca wysła pracownika do innego państwa w celach służbowych na ograniczony czas. Pracodawca będzie świadczył usługi za granicą, a usługi będą świadczone na rzecz usługobiorcy. Delegowanie pracowników nie obejmuje sytuacji, w której pracownik jest zatrudniany przez przedsiębiorstwo zarejestrowane na terenie Szwecji.

Pracownikowi, który został oddelegowany, przysługuje określona ochrona, zgodnie z zapisami dyrektywy UE o delegowaniu pracowników (dyrektywa 96/71/EW Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług). Ochrona ta obejmuje nadgodziny, urlop wypoczynkowy oraz bezpieczne warunki pracy. Dyrektywa została wprowadzona do prawodawstwa Szwecji wraz z ustawą o delegowaniu pracowników (1999:678) i rozporządzeniem o delegowaniu pracowników (2017:319). Przepisy dotyczące delegowania pracowników obowiązują wszystkich delegowanych pracowników, niezależnie od ich narodowości i kraju, z którego zostali oddelegowani. Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej av.se.

Prawa delegowanego pracownika

Zgodnie ze szwedzkimi przepisami delegowanym pracownikom przysługują określone prawa i ochrona w okresie pracy w Szwecji. Te prawa i ochrona stanowią rdzeń wymienionych powyżej przepisów.

Przepisy regulujące delegowanie pracowników określają minimalne warunki, które muszą zostać zapewnione pracownikowi. Oznacza to, że pracodawca może zaoferować lepsze warunki. Poniżej opisano szwedzkie przepisy prawne, które obowiązują przy delegowaniu pracowników.

§ Ustawa dotycząca środowiska pracy

Każdy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom warunki pracy zapobiegające uszczerbkom na zdrowiu i wypadkom. Zapisy ustawy i wymogi Urzędu ds. Środowiska Pracy (szw. Arbetsmiljöverket) dotyczą również pracodawców spoza Szwecji, którzy wysyłają swoich pracowników do Szwecji.

§ Przepisy dotyczące czasu pracy, czasu prac drogowych, czasu pracy m.in. dla pracowników lotnictwa cywilnego oraz czasu prowadzenia pojazdu i odpoczynku pracowników międzynarodowych połączeń kolejowych

Przepisy regulują czas pracy, nadgodziny, dzienny odpoczynek, pracę w nocy itd. Zgodnie z zapisami ustawy o czasie pracy i czasie pracy drogowej normalny wymiar nie może przekraczać 40 godzin tygodniowo. Jeśli istnieje taka potrzeba, pracownik może pracować ponad ustawowy wymiar godzin pracy, jednak nie więcej niż 200 godzin rocznie. Każdemu pracownikowi przysługuje 11 nieprzerwanych godzin odpoczynku w ramach każdej doby (czyli dzienny odpoczynek).

Zgodnie z ustawą o czasie pracy dla pracowników lotnictwa cywilnego łączny czas pracy wraz z okresem gotowości do pracy nie może przekraczać 2000 godzin na rok.

Zgodnie z prawem o czasie prowadzenia pojazdu i odpoczynku w ramach międzynarodowego ruchu kolejowego pracownikowi przysługuje co najmniej 12 godzin nieprzerwanego odpoczynku w domu na każdą dobę (dzienny odpoczynek w domu).

Czas pracy do pewnego stopnia można ustalić w ramach porozumienia zbiorowego.

§ Przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego

Oddelegowany pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego, z pewnymi wyjątkami; jego wymiar zależy od tego, jak długo dana osoba pracuje w Szwecji.

§ Przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego

Pracownicy płci żeńskiej mają prawo do pełnego urlopu rodzicielskiego w związku z urodzeniem dziecka. Pracownicy płci męskiej mają prawo do urlopu rodzicielskiego siedem tygodni przed przewidywaną datą porodu i siedem tygodni po narodzinach dziecka.

§ Przepisy dot. dyskryminacji i zakazu dyskryminacji pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin i pracowników zatrudnionych na czas określony

W Szwecji zakazana jest dyskryminacja ze względu na:

- płeć
- tożsamość płciową
- przynależność etniczną
- religię i światopogląd
- niepełnosprawność
- orientację seksualną
- wiek.

Niedozwolone jest nękanie i molestowanie seksualne. Nękanie to zachowania, które naruszają godność ludzką i są powiązane z wymienionymi powyżej przesłankami do dyskryminacji. Molestowanie seksualne oznacza zachowania o charakterze seksualnym, które naruszają godność drugiego człowieka.

Wynagrodzenie

W Szwecji nie obowiązuje płaca minimalna, dlatego nie ma określonego poziomu wynagrodzenia, które automatycznie przysługuje pracownikom oddelegowanym do pracy w Szwecji. Istnieje możliwość ustalenia wynagrodzenia w ramach porozumienia zbiorowego, negocjowanego pomiędzy związkiem zawodowym pracownika a związkiem pracodawcy.

Delegowany pracownik może również otrzymać zwrot pieniędzy za podróże, wyżywienie i noclegi w Szwecji oraz mieszkanie służbowe. Treść porozumienia różni się w zależności od branży.

Urząd ds. Środowiska Pracy nie kontroluje i nie weryfikuje wynagrodzeń. W zakresie dalszych pytań dotyczących porozumienia zbiorowego i wynagrodzenia obowiązującego w danej branży należy skontaktować się ze związkiem pracowników i związkiem pracodawców. Więcej informacji na temat porozumień zbiorczych i danych kontaktowych związków zawodowych można znaleźć na naszej stronie internetowej **av.se**.

Negocjacje związkowe i kwestie sporne

Szwedzkie związki pracowników mają prawo podejmowania negocjacji z delegującym pracodawcą w celu podpisania porozumienia zbiorowego. Jeśli chce tego związek pracowników, delegujący pracodawca musi wyznaczyć przedstawiciela, który uprawniony jest do przeprowadzenia negocjacji i zawarcia porozumienia zbiorowego.

W określonych sytuacjach związek pracowników może zorganizować akcję protestacyjną, by wymusić na pracodawcy podpisanie porozumienia zbiorczego.

Problemy związane ze środowiskiem lub z czasem pracy

Jeśli pracownik doświadcza problemów w miejscu pracy, dotyczących środowiska lub godzin pracy, zalecane jest, aby w pierwszej kolejności skonsultował się z pracodawcą. Pracownik może się również skontaktować z przedstawicielem ds. BHP, który może zażądać od pracodawcy rozwiązania problemu. Jeśli w danym miejscu pracy nie ma przedstawiciela ds. BHP, pracownik może skontaktować się z regionalnym przedstawicielem ds. BHP lub skierować się do Urzędu ds. Środowiska Pracy. Jeśli praca wiąże się z bezpośrednim i poważnym zagrożeniem dla życia lub zdrowia, przedstawiciel ds. BHP może zdecydować o wstrzymaniu pracy w zakładzie.



Zgłaszanie nadużyć

Pracownik może również zgłaszać nadużycia w miejscu pracy, wysyłając do Urzędu ds. Środowiska Pracy e-mail na adres **arbetsmiljoverket@av.se**. W temacie wiadomości należy wpisać, że dotyczy zgłoszenia pracownika, a w treści wiadomości należy podać, o jakie miejsce pracy chodzi (nazwa i adres firmy) oraz czego dotyczy problem.

Zgłoszenie pracownika jest objęte klauzulą poufności. Oznacza to, że pracodawcy ani innym osobom nie są przekazywane informacje o nadawcy i treści wiadomości.

Przedstawiciel ds. BHP

W miejscu pracy, w którym regularnie pracuje co najmniej pięciu pracowników, należy wyznaczyć co najmniej jednego przedstawiciela ds. BHP. Przedstawiciel ds. BHP reprezentuje interesy pracowników w środowisku pracy i dba o dobre środowisko pracy. Pracodawca ponosi największą odpowiedzialność za środowisko pracy, jednak zgodnie z ustawą o środowisku pracy powinno ono być organizowane wspólnie z pracownikami i ich przedstawicielami.

Spory dotyczące wynagrodzenia i innych warunków zatrudnienia

Pracownik, który jest członkiem szwedzkiego związku zawodowego, może się do niego zwrócić w przypadku sporów z pracodawcą dotyczących wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia. Jeśli pracownik nie należy do związku zawodowego, może sam poprowadzić spór albo zatrudnić prawnika lub adwokata. Spory są rozpatrywane w sądzie pierwszej instancji w Szwecji, właściwym dla miejsca, do którego jest lub był oddelegowany pracownik. Pracodawca nie może ukarać pracownika z powodu wszczęcia sporu.

Usługa „Zgłoś delegację”

Zagraniczni pracodawcy, którzy oddelegowują pracowników do Szwecji, mają obowiązek zarejestrować pracownika i osobę kontaktową w usłudze „Zgłoś delegację” na stronie **posting.av.se**. Jeśli pracodawca nie jest pewny, czy dana sytuacja to delegacja, zalecamy wypełnienie zgłoszenia.

Jeśli działalność zmieni się znacząco względem zarejestrowanych danych, np. jeśli praca będzie wykonywana w innym miejscu, pracodawca ma obowiązek niezwłocznie zgłosić taką zmianę do Urzędu ds. Środowiska Pracy przez usługę „Zgłoś delegację”.

Ważne jest zgłoszenie zmiany w odpowiednim czasie i w odpowiedni sposób oraz podanie osoby kontaktowej. W przeciwnym razie Urząd ds. Środowiska Pracy może zdecydować o nałożeniu sankcji finansowych.

Zadaniem usługi „Zgłoś delegację” jest poinformowanie związków zawodowych i władz administracyjnych o tym, którzy zagraniczni pracodawcy oddelegowują pracowników do Szwecji, i — w razie potrzeby — zapewnienie, że prawa pracowników są przestrzegane.

Na naszej stronie internetowej **av.se** można znaleźć informacje dotyczące bieżących delegacji.



Zadania Urzędu ds. Środowiska Pracy

Urząd ds. Środowiska Pracy musi zapewnić, że wszyscy chcą i mogą stworzyć dobre środowisko pracy. Z tego powodu sprawdzamy, czy pracodawcy przestrzegają przepisów dotyczących środowiska pracy i czasu pracy. Możemy wymagać od pracodawców, aby rozwiązywali problemy dotyczące środowiska pracy i czasu pracy. Jeśli pracodawca nie dostosuje się do naszych wymagań, możemy przykładowo zatrzymać wykonywanie niebezpiecznych prac lub nałożyć sankcje finansowe.

Urząd ds. Środowiska Pracy nie monitoruje wysokości wynagrodzenia ani nie odpowiada na zapytania dotyczące wynagrodzenia lub warunków zatrudnienia. Na naszej stronie internetowej można znaleźć informacje o związkach pracowników i związkach pracodawców, z którymi można się skontaktować.



Urząd ds. Środowiska Pracy zajmuje się różnymi zadaniami:

- Przyjmujemy zgłoszenia od zagranicznych pracodawców, którzy oddelegowują pracowników do Szwecji. Delegowanych pracowników należy zgłaszać przez usługę „Zgłoś delegację”. Sprawujemy nadzór na podstawie zgłoszonych danych.
- Informujemy o warunkach pracy i zatrudnienia, które obowiązują przy oddelegowaniu pracownika do Szwecji.
- Współpracujemy z innymi państwami UE, m.in. w celu wymiany informacji odnośnie do przepisów obowiązujących w zakresie delegowania pracowników.

Potrzebujesz więcej informacji?

Więcej informacji na temat delegowania pracowników można znaleźć na stronie internetowej Urzędu ds. Środowiska Pracy **av.se**

Masz pytania?

Zapraszamy do kontaktu z infolinią pod numerem telefonu 010-730 90 00 lub adresem e-mailowym **arbetsmiljoverket@av.se**

Was ist eine Entsendung?

Bei einer Entsendung entsendet ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zur Ausführung seiner Arbeit für eine begrenzte Zeit ins Ausland. Der Arbeitgeber muss dabei für einen Dienstleistungsempfänger grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen. Wird der Arbeitnehmer bei einem in Schweden eingetragenen Unternehmen beschäftigt, handelt es sich nicht um eine Entsendung.

Gemäß den Bestimmungen in der EU-Entsendungsrichtlinie (Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996) werden entsendete Arbeitnehmer geschützt. Bei diesen Bestimmungen handelt es sich u. a. um die maximale Arbeitszeit, Urlaubsanspruch sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Richtlinie wurde in Schweden in dem Gesetz (1999:678) über die Entsendung von Arbeitnehmern und der Verordnung (2017:319) über die Entsendung von Arbeitnehmern umgesetzt. In Schweden gelten Regeln für alle entsendeten Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Nationalität und dem Land der Entsendung. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website av.se.

Rechte der Arbeitnehmer bei der Entsendung

Gemäß den schwedischen Gesetzen haben entsendete Arbeitnehmer während ihrer Arbeitszeit in Schweden bestimmte Rechte und genießen einen gewissen Schutz. Diese Rechte und dieser Schutz werden auch „der harte Kern“ genannt.

Die Entsendungsbestimmungen geben ein Mindestniveau an, das dem Arbeitnehmer garantiert werden muss. Arbeitgeber können demzufolge im eigenen Ermessen bessere Bedingungen anbieten. Nachfolgend werden die schwedischen Gesetze beschrieben, die für die Entsendung gelten.

§ Arbeitsumweltgesetz [arbetsmiljölagen]

Die Arbeitgeber sind für die Vorbeugung von Krankheiten und Unfällen am Arbeitsplatz verantwortlich. Dies bedeutet, dass auch ausländische Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer nach Schweden entsenden, das Arbeitsumweltgesetz und alle Vorschriften des schwedischen Zentralamts für Arbeitsumwelt [Arbetsmiljöverket] einhalten müssen.

§ Arbeitszeitgesetz [arbetstidslagen], Fahrpersonalgesetz [vägarbetstidslagen], Gesetz über Arbeitszeiten usw. für Flugpersonal in der zivilen Luftfahrt [lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget] sowie das Gesetz zu den Fahr- und Ruhezeiten im internationalen Eisenbahnverkehr [lagen om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik]

Die Gesetze enthalten Bestimmungen zu Arbeitszeit, Überstunden, Ruhezeiten, Nacharbeit usw. Gemäß dem Arbeitszeitgesetz und dem Fahrpersonalgesetz darf die Arbeitszeit in der Regel nicht mehr als 40 Stunden in der Woche betragen. Bei einem nachgewiesenen Bedarf kann der Arbeitnehmer Überstunden aufbauen, jedoch höchstens 200 Stunden/Jahr. Alle Arbeitnehmer müssen in jedem Zeitraum von 24 Stunden mindestens 11 Stunden ohne Unterbrechung frei haben (sogenannte Ruhezeit).

Gemäß dem Gesetz über Arbeitszeiten usw. für Flugpersonal in der zivilen Luftfahrt darf die Gesamtarbeitszeit einschließlich eventuellem Bereitschaftsdienst 2.000 Stunden/Jahr nicht übersteigen.

Das Gesetz zu den Fahr- und Ruhezeiten im internationalen Eisenbahnverkehr schreibt vor, dass Arbeitnehmer in jedem Zeitraum von 24 Stunden ein Recht auf mindestens 12 Stunden ohne Unterbrechung an ihrem Wohnort frei haben (Ruhezeit am Wohnort).

Alle Bestimmungen zu den Gesetzen zur Arbeitszeit können in einem gewissen Rahmen über Tarifverträge vereinbart werden.

§ Urlaubsgesetz [semesterlagen]

Entsendeten Arbeitnehmern stehen mit einigen Ausnahmen Urlaubstage zu, die aufgrund der Arbeitsdauer des Arbeitnehmers in Schweden berechnet werden.

§ Elternzeitgesetz [föräldradighetslagen]

Arbeitnehmerinnen werden im Rahmen der Geburt ihres Kindes vollständig von der Arbeit freigestellt. Ihnen stehen mindestens sieben Wochen vor dem berechneten Entbindungszeitpunkt und sieben Wochen nach der Entbindung zu.



§ Antidiskriminierungs-gesetz [diskrimineringslagen] und Gesetz über das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und Arbeitnehmern mit befristeter Anstellung [lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning]

In Schweden ist die Diskriminierung aufgrund von

- geschlecht
- abweichender Geschlechtsidentität oder -bezeichnung
- ethnischer Zugehörigkeit
- religion oder anderer Glaubensauffassung
- Behinderung
- sexueller Veranlagung oder
- alter verboten.

Schikanierung bzw. sexuelle Belästigung sind verboten. Schikane bezeichnet ein Verhalten, mit dem die Würde einer Person verletzt wird und das im Zusammenhang mit einem der oben genannten Diskriminierungsgründe steht. Sexuelle Belästigung ist ein Verhalten sexueller Art, mit dem die Würde einer Person verletzt wird.

Löhne und Vergütungen

In Schweden gibt es kein Mindestlohngesetz, d. h. es gilt nicht automatisch ein bestimmtes Lohnniveau für entsendete Arbeitnehmer in Schweden. Löhne können jedoch in schwedischen Tarifverträgen festgelegt werden, die zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen ausgehandelt werden.

Entsendete Arbeitnehmer können darüber hinaus ein Recht auf Erstattung von Reisekosten sowie Unterkunft und Verpflegung während der Entsendung nach Schweden sowie ein Recht auf Unterbringung haben. Der Inhalt der Verträge unterscheidet sich dabei von Branche zu Branche.



Das Zentralamt für Arbeitsumwelt kontrolliert und prüft die Löhne nicht. Wenden Sie sich an die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen, wenn Sie weitere Fragen zu Tarifverträgen und den Löhnen in bestimmten Branchen haben. Auf unserer Website **av.se** finden Sie nähere Informationen zu Tarifverträgen sowie Kontaktdaten der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen.

Gewerkschaftsverhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen

Die schwedischen Arbeitnehmerorganisationen sind berechtigt, mit entsendenden Arbeitgebern zu verhandeln, damit diese Tarifverträge unterzeichnen. Fordert eine Arbeitnehmerorganisation dies, muss der entsendende Arbeitgeber einen Vertreter ernennen, der zur Verhandlung und der Unterzeichnung eines Tarifvertrags ermächtigt ist.

Die Gewerkschaft ist unter bestimmten Voraussetzungen berechtigt, Arbeitskampfmaßnahmen einzuleiten, um den entsendenden Arbeitgeber dazu zu bringen, einen Tarifvertrag zu unterzeichnen.

Probleme mit dem Arbeitsschutz oder der Arbeitszeit

Stell ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz Probleme mit dem Arbeitsschutz oder der Arbeitszeit fest, empfehlen wir, dass sich der Arbeitnehmer in erster Linie an den Arbeitgeber wendet. Der Arbeitnehmer kann sich auch an einen Sicherheitsbeauftragten wenden, der die Behebung des Mangels vom Arbeitgeber fordern kann. Gibt es am Arbeitsplatz keinen Sicherheitsbeauftragten, kann sich der Arbeitnehmer an einen regionalen Sicherheitsbeauftragten bzw. das Zentralamt für Arbeitsumwelt wenden. Führt eine Arbeit zu einer unmittelbaren und ernststen Gefahr für das Leben oder die Gesundheit, kann der Sicherheitsbeauftragte die Arbeiten sofort einstellen lassen.

Misstände melden

Arbeitnehmer können Misstände am Arbeitsplatz dem Zentralamt für Arbeitsumwelt auch per E-Mail melden: **arbetsmiljoverket@av.se**. Aus dem Betreff muss hervorgehen, dass es sich um eine Anzeige eines Arbeitnehmers handelt. Die Mitteilung selbst muss Angaben darüber enthalten, um welche Arbeitsstätte es sich handelt (Name und Adresse des Unternehmens) und welches Problem aufgetreten ist.

Die Anzeige eines Arbeitnehmers wird vertraulich behandelt. Das heißt, wir informieren weder den Arbeitgeber noch Dritte über den Erhalt und den Inhalt einer solchen Anzeige.



Sicherheitsbeauftragter

An Arbeitsplätzen, an denen mindestens fünf Arbeitnehmer regelmäßig arbeiten, müssen ein oder mehrere Sicherheitsbeauftragte ernannt werden. Der Sicherheitsbeauftragte vertritt die Arbeitnehmer in Arbeitsschutzfragen und gewährleistet den Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber trägt die Endverantwortung für den Arbeitsschutz, aber laut Arbeitsumweltgesetz ist der organisierte Arbeitsschutz eine gemeinsame Aufgabe mit den Arbeitnehmern und deren Vertretern.

Streitigkeiten um Löhne und andere Einstellungsbedingungen

Arbeitnehmer, die Mitglied einer schwedischen Gewerkschaft sind, können sich bei Streitigkeiten um Löhne oder andere Einstellungsbedingungen mit dem Arbeitgeber an die Gewerkschaft wenden. Arbeitnehmer, die kein Mitglied einer Gewerkschaft sind, können einen Rechtsstreit selbst führen oder einen Rechtsbeistand oder Anwalt einschalten. Der Rechtsstreit wird vor dem Amtsgericht des Ortes in Schweden geführt, an den der Arbeitnehmer entsendet wurde. Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmer aufgrund solcher Streitigkeiten nicht bestrafen.

Dienst zur Anmeldung von Entsendungen

Ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Schweden entsenden, müssen diese Arbeitnehmer und einen Ansprechpartner im Dienst zur Anmeldung von Entsendungen unter **posting.av.se** anmelden. Bei Unsicherheiten, ob es sich um eine Entsendung handelt, empfehlen wir eine Meldung.

Ändern sich die Arbeiten und hat dies Auswirkungen auf die gemeldeten Daten, z. B. wenn die Arbeit an einem anderen Ort ausgeführt werden soll, muss der Arbeitgeber dies unverzüglich im Dienst zur Anmeldung von Entsendungen des Zentralamts für Arbeitsumwelt melden.

Die Meldung muss rechtzeitig und korrekt erfolgen, darüber hinaus muss ein Ansprechpartner angegeben werden. Andernfalls kann das Zentralamt für Arbeitsumwelt ein Bußgeld gegen den Arbeitgeber verhängen.

Über den Dienst zur Anmeldung von Entsendungen können Gewerkschaft und Behörden nachvollziehen, welche ausländischen Arbeitgeber Arbeitnehmer nach Schweden entsenden, und gegebenenfalls sicherstellen, dass die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt werden.

Auf unserer Website **av.se** kann nach laufenden Entsendungen gesucht werden.

Aufgabe des Zentralamts für Arbeitsumwelt

Das Zentralamt für Arbeitsumwelt gewährleistet, dass Unternehmen gute Arbeitsbedingungen schaffen wollen und können. Daher prüfen wir, dass die Arbeitgeber das Arbeitsumweltgesetz und das Arbeitszeitgesetz einhalten. Wir können Arbeitgeber auffordern, Mängel bei der Befolgung des Arbeitsumweltgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes zu beheben. Kommt ein Arbeitgeber unserer Aufforderung nicht nach, können wir beispielsweise gefährliche Arbeiten einstellen oder Bußgelder verhängen.

Das Zentralamt für Arbeitsumwelt kontrolliert und prüft jedoch keine Löhne oder Einstellungsbedingungen. Auf unserer Website stellen wir aber Informationen über die zu kontaktierenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen bereit.



Das Zentralamt für Arbeitsumwelt hat einige spezielle Aufgaben:

- Wir nehmen Anmeldungen von ausländischen Unternehmen entgegen, die Arbeitnehmer nach Schweden entsenden. Die Anmeldungen erfolgen über den Dienst zur Anmeldung von Entsendungen und wir führen Kontrollen anhand dieser Angaben durch.
- Wir informieren, welche Arbeits- und Einstellungsbedingungen bei einer Entsendung nach Schweden gelten können.
- Wir arbeiten mit anderen Ländern in der EU zusammen, u. a. um Informationen über die Bedingungen einer Entsendung auszutauschen.

Benötigen Sie weitere Informationen?

Mehr erfahren Sie auf den Internetseiten zur Entsendung des Zentralamts für Arbeitsumwelt unter **av.se**.

Haben Sie Fragen?

Wenden Sie sich an unseren Kundendienst unter 010-730 90 00 oder schreiben Sie uns eine E-Mail an **arbetsmiljoverket@av.se**

Vad är utstationering?

Med utstationering menas att en arbetsgivare skickar en arbetstagare till ett annat land för att arbeta där under en begränsad tid. Arbetsgivaren ska tillhandahålla tjänster över gränserna och det ska finnas en mottagare av tjänsterna. Om arbetstagaren blir anställd av ett företag som är registrerat i Sverige är det inte utstationering.

Utstationerade arbetstagare garanteras ett visst skydd enligt bestämmelser i EU:s utstationeringsdirektiv (Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster). Det handlar bland annat om längsta arbetstid, semester, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Direktivet har införts i Sverige genom lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare och förordningen (2017:319) om utstationering av arbetstagare. I Sverige gäller reglerna för alla utstationerade arbetstagare, oavsett nationalitet och vilket land de utstationeras ifrån. Läs mer på vår hemsida av.se

Arbetstagarens rättigheter vid utstationering

Utstationerade arbetstagare har vissa rättigheter och ett viss skydd enligt svenska lagar under tiden de arbetar i Sverige. Dessa rättigheter och detta skydd kallas för "den hårda kärnan".

Utstationeringsbestämmelserna anger en lägst tillåten nivå som måste garanteras arbetstagaren. Arbetsgivaren får alltså erbjuda bättre villkor om den vill. Nedan beskrivs de svenska lagar som gäller vid utstationering.

§ Arbetsmiljölagen

Alla arbetsgivare har ett ansvar att förebygga ohälsa och olycksfall för sina arbetstagare. Även utländska arbetsgivare som utstationerar sina arbetstagare i Sverige ska alltså följa arbetsmiljölagen och alla Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

§ Arbetstidslagen, vägarbetstidslagen, lagen om arbetstid med mera för flygpersonal inom civilflyget samt lagen om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik

Lagarna innehåller bestämmelser om arbetstider, övertid, dygnsvila, nattarbete med mera. Enligt arbetstidslagen och vägarbetstidslagen är arbetstiden normalt högst 40 timmar i veckan. Om det finns ett särskilt behov får arbetstagare arbeta övertid, men högst 200 timmar per år. Alla arbetstagare ska ha minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar (så kallad dygnsvila).

Enligt lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget ska den sammanlagda arbetstiden inklusive viss beredskapstjänst vara högst 2 000 timmar under ett år.

Enligt lagen om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik har arbetstagare rätt till minst 12 timmars sammanhängande ledighet i bostaden under varje period om 24 timmar (dygnsvila i bostaden).

Samtliga lagar om arbetstider går att, inom vissa gränser, komma överens om genom kollektivavtal.

§ Semesterlagen

En utstationerad arbetstagare har, med vissa undantag, rätt till semesterledighet som beräknas utifrån hur lång tid personen arbetar i Sverige.

§ Föräldraledighetslagen

Kvinnliga arbetstagare har rätt att vara helt lediga i samband med sitt barns födelse. Man har rätt att vara ledig i minst sju veckor före den beräknade tidpunkten för förlossningen och sju veckor efter förlossningen.

§ Diskrimineringslagen och lagen om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning

I Sverige får ingen diskrimineras på grund av

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning eller
- ålder.

Det är förbjudet att trakassera eller att sexuellt trakassera någon. Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovan. Med sexuella trakasserier menas ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Löner och ersättningar

I Sverige finns ingen lag om minimilön och det finns därför inte någon särskild lönenivå som automatiskt gäller för utstationerade arbetstagare i Sverige. Däremot kan löner anges i svenska kollektivavtal som förhandlas fram av arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna.

Utstationerade arbetstagare kan dessutom få rätt till ersättning för resa, kost och logi under utstationeringen i Sverige samt rätt till inkvartering. Innehållet i avtalen skiljer sig åt från bransch till bransch.

Arbetsmiljöverket har inte tillsyn över och granskar inte löner. Kontakta i stället arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna om du har ytterligare frågor om kollektivavtal och vilka löner som gäller för en viss bransch. På vår hemsida **av.se** finns mer information om kollektivavtal och kontaktuppgifter till arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Fackliga förhandlingar och stridsåtgärder

De svenska arbetstagarorganisationerna har rätt att förhandla med utstationerande arbetsgivare för att få dem att teckna kollektivavtal. Om en arbetstagarorganisation begär det måste utstationerande arbetsgivare utse en företrädare som har behörighet att förhandla om och sluta kollektivavtal.

Fackförbunden har rätt, under visa förutsättningar, att vidta stridsåtgärder, för att förmå utstationerande arbetsgivare att teckna kollektivavtal.

Problem när det gäller arbetsmiljö eller arbetstid

Om en arbetstagare upplever problem på arbetsplatsen när det gäller arbetsmiljön eller arbetstiden rekommenderar vi att arbetstagare i första hand pratar med sin arbetsgivare. Arbetstagaren kan också kontakta ett skyddsombud som kan kräva att arbetsgivaren åtgärdar bristen. Om det saknas skyddsombud på arbetsplatsen kan arbetstagaren kontakta ett regionalt skyddsombud samt vända sig till Arbetsmiljöverket. Om ett arbete innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa kan skyddsombudet stoppa arbetet.

Anmäl missförhållanden

En arbetstagare kan också anmäla missförhållanden på arbetsplatsen till Arbetsmiljöverket genom att skicka ett e-postmeddelande till **arbetsmiljoverket@av.se**. I ämnesraden ska det stå att det gäller en arbetstagarens anmälan, och i själva meddelandet måste det framgå vilket arbetsställe det är frågan om (företagets namn och adress) samt vad som är problemet där.

En anmälan av en arbetstagare är skyddad med sekretess. Det betyder att vi inte talar om för arbetsgivaren eller någon annan att vi har fått en sådan anmälan eller vad som står i den.



Skyddsombud

På ett arbetsställe där minst fem arbetstagare arbetar regelbundet ska ett eller flera skyddsombud utses.

Skyddsombudet representerar arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet och bevakar att arbetsmiljön är bra. Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men i arbetsmiljölagen står att det organiserade arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter.

Twist om lön och andra anställningsvillkor

En arbetstagare som är medlem i ett svenskt fackförbund kan vända sig dit om det handlar om twist med arbetsgivaren om lön eller andra anställningsvillkor. Om arbetstagaren inte är medlem i något fackförbund kan arbetstagaren driva tvisten själv eller anlita en jurist eller advokat. Tvisten tas upp vid tingsrätten i den ort i Sverige där arbetstagaren är eller har varit utstationerad. Arbetsgivaren får inte bestraffa arbetstagaren på grund av en sådan twist.

Tjänsten Anmäl utstationering

Utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till Sverige ska anmäla arbetstagarna och en kontaktperson i tjänsten Anmäl utstationering, på **posting.av.se**. Är man osäker om det rör sig om en utstationering rekommenderar vi att göra en anmälan.

Om verksamheten förändras på ett sätt som har betydelse för de anmälda uppgifterna, till exempel om arbetet ska utföras på en annan plats, ska arbetsgivaren omgående anmäla detta i Arbetsmiljöverkets tjänst Anmäl utstationering.

Det är viktigt att anmäla i tid och på rätt sätt samt att ange en kontaktperson. Annars kan Arbetsmiljöverket bestämma att arbetsgivaren får en sanktionsavgift.

Syftet med tjänsten Anmäl utstationering är att fackförbund och myndigheter ska veta vilka utländska arbetsgivare som utstationerar arbetstagare i Sverige, och vid behov se till att arbetstagarnas rättigheter garanteras.

På vår webbplats **av.se** kan man söka information om pågående utstationeringar.

Arbetsmiljöverkets uppdrag

Arbetsmiljöverket ska se till att alla vill och kan skapa en bra arbetsmiljö. Vi granskar därför att arbetsgivarna följer arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Vi kan ställa krav på arbetsgivaren att rätta till brister när det gäller arbetsmiljölagen och arbetstidslagen. Om arbetsgivaren inte rättar sig efter våra krav kan vi till exempel stoppa ett farligt arbete eller utfärda sanktionsavgifter.

Arbetsmiljöverket har inte tillsyn över och granskar inte frågor om lön och anställningsvillkor. Däremot tillhandahåller vi information på vår hemsida om arbetsgivar- respektive arbetstagarorganisation som kan kontaktas.

Arbetsmiljöverket har en del särskilda uppgifter:

- Vi tar emot anmälningar från utländska företag som utstationerar arbetstagare till Sverige. Anmälningarna görs i tjänsten Anmäl utstationering och vi bedriver tillsyn utifrån de anmälda uppgifterna .
- Vi informerar om vilka arbets- och anställningsvillkor som kan gälla vid utstationering i Sverige.
- Vi samarbetar med andra länder inom EU, bland annat i syfte att utbyta information om vad som gäller vid utstationering.

Vill du veta mer?

Läs mer på Arbetsmiljöverkets webbsidor om utstationering på **av.se**

Har du frågor?

Kontakta vår svarstjänst, telefon 010-730 90 00 eller mejla på **arbetsmiljoverket@av.se**

Vår vision: Ingen ska bli sjuk, skadas eller dö av jobbet

