



Veidekkes Handbok för underentreprenörer

Regler och villkor för polska företag

VER: P.1.2/24

Veidekkes handbok för entreprenörer
Regler och villkor för polska företag

Veidekke Entreprenad AB och Företagsgranskning i Sverige AB

Ansvarig utgivare: Veidekke Entreprenad AB

Utgivningsdatum: 2024-04-29

Dokumentversion: P.1.2/24

© Veidekke Entreprenad AB och Företagsgranskning i Sverige AB
www.veidekke.se

Inledning

Följande handbok för underentreprenörer är ett fristående ”hjälpdokument” som tagits fram som stöd för Veidekkes underentreprenörer.

Syftet med dokumentet är att hjälpa Veidekkes samarbetspartners att snabbare få en förståelse för de krav som följer av lagar, regler och avtal i samband med att leverantören bedriver verksamhet i Sverige.

Veidekkes handbok utgör dock ingen kontraktshandling i formell mening.

Även om denna handbok uppdateras en till två gånger per år kan det inte uteslutas att regelverket på någon punkt reviderats sedan den senaste utgåvan publicerades.

Veidekke vill alltså understryka att leverantören har en egen undersökningsskyldighet och ett eget ansvar för att gällande kollektivavtal, svensk lag avseende skattskyldighet, erläggande av socialförsäkringsavgifter, arbetstider med mera efterlevs.

På det sätt som dokumentet lagts upp, med länkar till berörda myndigheter torde det ändå vara till gott stöd för förståelsen av de villkor och administrativa rutiner som tillämpas i Sverige. Veidekkes handbok klargör också i eftertexten till respektive kapitel vilka särskilda krav som Veidekke ställer på sina underentreprenörer och på vilket sätt som vi följer upp efterlevnaden av rådande regelverk.

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Veidekkes Handbok för underentreprenörer | 2 |
| Regler och villkor för polska företag | 2 |
| Inledning | 3 |
| | |
| 1. Skatter i Sverige | 6 |
| 1.1 Skatter - utlandsregistrerade företag | 6 |
| 1.2 Ekonomiskt arbetsgivarbegrepp och nya regler om skatteavdrag | 7 |
| 1.3 Inkomstskatt | 9 |
| 1.4 Samordningsnummer | 10 |
| | |
| 2. Rapportering och registrering | 11 |
| 2.1 Arbetsgivarregistrering | 11 |
| 2.2 Utstationeringsregister | 11 |
| 2.3 ID06 | 12 |
| 2.4 Lösen | 13 |
| 2.5 Svensk Byggkontroll | 13 |
| | |
| 3. Anställdas villkor i Sverige | 14 |
| 3.1 Den svenska modellen | 14 |
| | |
| 4. Lathund för underentreprenörer - svenska anställningsvillkor | 15 |
| 4.1 Anställningsavtal | 15 |
| 4.2 Löner | 15 |
| 4.3 Arbetstid och semester | 16 |
| 4.4 Traktamente, resa, boende och logi | 17 |
| 4.5 Fora-försäkringar och tilläggspension | 18 |
| 4.6 Företagshälsovård | 19 |
| 4.7 HMS - Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet | 20 |
| | |
| 5. Villkor för samarbetet | 21 |
| 5.1 Två led av underentreprenörer | 21 |
| 5.2 UE2021 | 21 |
| 5.3 Veidekkes redovisningskrav | 21 |

Kunskap om svenskt regelverk

Underentreprenörer till Veidekke är ansvariga för att se till att de har kännedom om de regler, lagar och avtal som gäller vid entreprenadverksamhet i Sverige och tillämpa dem.

Samtliga skyldigheter och föreskrifter i denna handbok gäller även för underentreprenörs underentreprenör (UE2). Enligt Veidekkes interna policy tillåter Veidekke inte underentreprenörer i mer än två led.

1. Skatter i Sverige

1.1 Skatter - utlandsregistrerade företag

Registrering av F-skatt

Registrering av företagsskatt i Sverige kallas F-skatt. För att bli godkänd och registrerad för F-skatt ska företaget göra en ansökan hos Skatteverket.

Det svenska F-skattesystemet innebär att kunden skyddas från att bli ansvarig för leverantörers skatter och avgifter. Om en underentreprenör saknar F-skatt ska Veidekke göra skatteavdrag på 30 procent av utbetald ersättning för arbete och redovisa det till Skatteverket. Veidekke kommer därtöver även göra avdrag från underentreprenörers aktuella fakturabelopp med motsvarande summa. Detta gäller både enskilda firmor och bolag.

För egenföretagare som inte har F-skatt kommer Veidekke göra avdrag med ytterligare belopp för att täcka de eventuella sociala avgifterna som ska betalas in till Skatteverket.

[Mer om F-skatt](#)

*Veidekke kräver att underentreprenörer är godkända för F-skatt i Sverige.
Underentreprenören ska kunna styrka detta med registerutdrag från Skatteverket.
Veidekke kontrollerar att underentreprenörerna är godkända för F-skatt med hjälp av sitt leverantörsbedömningssystem.*

Skatt på grund av fast driftställe

Fast driftställe är ett begrepp som används för att bestämma bland annat i vilket land ett företag ska betala sina skatter. Frågan om vad som avgör om företaget har ett fast driftställe regleras i svensk lag och i skatteavtal mellan länderna.

Enligt skatteavtalet mellan Sverige och Polen, inträder fast driftställe när ett polskt byggföretag varit verksamt vid ett projekt i Sverige längre än tolv månader.

Utlandsregistrerade företag som har fasta driftställen i Sverige måste även beskatta inkomster som kommer från dessa projekt.

Utöver skyldigheten att beskatta företagets inkomster, innebär ett fast driftställe att företaget även ska rapportera löner och göra skatteavdrag i Sverige för anställda som arbetar vid projektet.

[Mer om Fast driftställe](#)

Skatt utan fast driftställe

Arbetsgivare utan fast driftställe i Sverige ska göra skatteavdrag för svensk preliminär skatt för den lönen som betalas ut till anställda för arbete som utfördes i Sverige om det inte finns ett beslut från Skatteverket som säger något annat. Företaget ska redovisa skatteavdragen i arbetsgivardeklarationer varje månad.

[Mer information här](#)

Veidekke genomför löpande kontroller över sina arbetsplatser där bland annat uppföljning av skyldigheter som uppstår på grund av fast driftställe bevakas.

1.2 Ekonomiskt arbetsgivarbegrepp och nya regler om skatteavdrag

Från och med den 1 januari 2021 gäller nya skatteregler för skatteavdrag för arbete i Sverige och ett nytt skattebegrepp - ekonomisk arbetsgivare - som även medför en del ändringar i skattereglerna för utlandsregistrerade företag verksamma i Sverige.

Skatteavdrag

Utländska arbetsgivare med fast driftställe i Sverige är skyldiga att göra skatteavdrag från de utstationerade anställdas löner på samma sätt som svenska arbetsgivare.

Nya regler innebär att skyldigheten att göra skatteavdrag för anställdas löner gäller nu även för företag utan fast driftställe. Ett utländskt företag som saknar fast driftställe i Sverige men som betalar ut lön till anställda som arbetar här, ska göra skatteavdrag från lön för arbete som de anställda utfört här.

183-dagars regeln

Den så kallade 183-dagarsregeln är en undantagsregel som innebär att lön och annan ersättning till en begränsat skattskyldig arbetstagare, som är anställd hos ett utlandsregistrerat företag utan fast driftställe, inte beskattas i Sverige.

Inkomster undantas beskattning om den anställde vistas i Sverige under kortare än 183 dagar.

Efter 183 dagar, eller om arbetstagaren är obegränsat skattskyldig i Sverige blir arbetsgivaren skyldig att rapportera in lönen till Skatteverket och göra skatteavdrag.

Ekonomiskt arbetsgivarbegrepp

Införande av det nya arbetsgivarbegreppet innebär vissa ändringar i skatteregler vid tillfälligt arbete i Sverige. Bland annat att utstationerade som jobbar åt utlandsregistrerade företag som saknar fast driftställe kan bli skattskyldiga från första arbetsdagen i Sverige. Den nya regeln kallas för uthyrningsregeln.

Uthyrningsregeln

Uthyrningsregeln innebär att den svenska beställaren betraktas som ekonomisk arbetsgivare vid uthyrning av arbetskraft.

Det medför att arbetstagare som hyrs ut från andra länder för att arbeta i Sverige inte längre kommer kunna undantas från beskattning i Sverige med hjälp av 183-dagarsregeln, oavsett om de utlandsregistrerade företaget har fast driftställe i Sverige eller inte.

Den formella arbetsgivaren (det utlandsregistrerade företaget som hyr ut sina anställda) måste registrera sig som arbetsgivare i Sverige och göra skatteavdrag för preliminärskatt om 30% av lönen.

Uthyrningsregeln gäller inte om den anställde vistas i Sverige högst 15 arbetsdagar i följd och maximalt 45 arbetsdagar per kalenderår. I sådant fall räknas det inte som uthyrning av arbetskraft.

Vad menas med "uthyrning av arbetskraft"?

Uthyrning av arbetskraft omfattar situationer där en arbetstagare,

- *hyrs ut, eller*
- *på annat sätt ställs till förfogande,*

för att arbeta i Sverige i en verksamhet som bedrivs av en uppdragsgivare, och

- *arbetet utförs under uppdragsgivarens kontroll och ledning.*

Uthyrningsregeln kan alltså även omfatta anställda hos bolag som inte är formellt registrerade som bemanningsföretag men som i praktiken hyr ut, eller "lånar ut" arbetstagare.

Även svenska handelsbolag och i utlandet delägarbeskattade juridiska personer som inte själva är skattskyldiga i Sverige, kan räknas som uppdragsgivare som omfattas av uthyrningsregeln.

Huruvida arbetet utförs för den egna arbetsgivaren eller för en uppdragsgivare bedöms genom att en rad faktorer vägs samman.

För att avgöra om arbetet i fråga utförs under uppdragsgivarens kontroll och ledning bedöms:

- *Vem som har rätt att instruera arbetstagaren i hur arbetet ska utföras.*
- *Vem som kontrollerar och ansvarar för den arbetsplats där arbetstagaren utför arbete.*
- *Om kostnaden för arbetstagarens lön faktureras från den formella arbetsgivaren till det företag till vilket arbetstagaren har ställts till förfogande i Sverige.*
- *Vem som ställer arbetsredskap och material till förfogande för arbetstagare.*
- *Vem som beslutar om antal arbetstagare samt deras kvalifikationer.*
- *Vem som har rätt att besluta vem som ska utföra arbetet och om ett eventuellt upphörande av ett ingånget avtal med arbetstagaren.*
- *Vem som har rätt att införa disciplinära åtgärder gentemot arbetstagaren, och*
- *Vem som beslutar om arbetstagarens semester och arbetsschema.*

Veidekke genomför löpande kontroller över sina arbetsplatser och bevakar aktivt om skyldigheter som uppstår på grund av 183-dagars regeln, och uthyrningsregeln.

1.3 Inkomstskatt

SINK-skatt

Personer som bor utomlands men arbetar i Sverige under kortare tid är vanligtvis begränsat skattskyldiga. Begränsat skattskyldiga beskattas enligt lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK), och bara för inkomster från Sverige. SINK-skatten motsvarar 25% av bruttolönebeloppet.

Den som är begränsat skattskyldig kan beskattas enligt reglerna i SINK men har även möjlighet att välja att beskattas enligt vanliga skatteregler i inkomstlattelagen.

Den anställde, eller arbetsgivaren kan ansöka om SINK-skatt hos Skatteverket.

[Länk till ansökan om SINK-skatt här.](#)

Obegränsat skattskyldig

En person som har bott och arbetat i Sverige längre än 6 månader blir som regel obegränsat skattskyldig här. Det innebär att personen inte längre kan beskattas enligt SINK-regler. I stället ska personen beskattas och deklarerat i Sverige, både för lönen från Sverige, samt för inkomster som intjänats i andra länder.

Oavsett om den anställde ska beskattas enligt SINK-regler eller enligt vanliga skatteregler i inkomstlattelagen, är arbetsgivaren skyldig att göra skatteavdrag från den lön som den anställde tjänat in i Sverige.

[Mer om SINK-skatt här](#)

Veidekke genomför stickprovskontroller av inbetalningar av inkomstskatt.

1.4 Samordningsnummer

För att skatt ska kunna betalas i Sverige ska den anställde ha ett svenskt skatteregistreringsnummer (personnummer eller samordningsnummer).

Samordningsnummer är en identitetsbeteckning för personer som inte är folkbokförda i Sverige.

Innehav av personnummer eller samordningsnummer är också ett av kraven för att erhålla ID06-kort, som är ett villkor för att kunna beträda de flesta byggarbetsplatser i Sverige

Fysiska personer som är inte folkbokförda i Sverige men som ändå ska omfattas av svenska skatteregler kan ansöka om så kallat samordningsnummer. Den anställde som ska ansöka om samordningsnummer på Skatteverkets kontor i Sverige eller via e-blankett på Skatteverkets hemsida:

[Anmälan om preliminär A-skatt \(SKV 4402\)](#)

[Ansökan om SINK – Särskild inkomstskatt \(SKV 4350\)](#)

Företaget, tillsammans med den anställde, kan ansöka om samordningsnummer även innan den anställde anländer till Sverige.

Beslut om tilldelning av samordningsnummer tar vanligen mellan sex och åtta veckor. Därför bör ansökan om samordningsnummer göras i god tid innan den anställde påbörjar sitt arbete i Sverige. För mer information om samordningsnummer, kontakta [Skatteverket](#).

Regelverket för ID 06 ställer krav på att anställda hos utländska underentreprenörer, som är skattskyldiga i Sverige, har samordningsnummer. Underentreprenören ska säkerställa att kraven uppfylls redan när arbetstagare påbörjar sitt arbete i Sverige.

Veidekke kontrollerar att kravet uppfylls genom stickprovskontroller.

2. Rapportering och registrering

2.1 Arbetsgivarregistrering

För att kunna fullfölja sina skyldigheter att rapportera in löner och betala in skatt för anställda ska ett företag vara registrerat som arbetsgivare. Företag ansöker om registrering hos Skatteverket.

Veidekke kräver att underentreprenörer som i huvudsak levererar tjänster är arbetsgivarregistrerade i Sverige.

2.2 Utstationeringsregister

När ett utlandsregistrerat företag ska utstationera medarbetare till Sverige ska individerna som utstationeras registreras i Arbetsmiljöverkets register - utstationeringsregistret.

Registrering ska ske senast samma dag som utstationeringen påbörjas. Företaget ska även registrera en kontaktperson som är ansvarig för att sköta kontakten mellan företaget och svenska myndigheter och fackföreningar.

Företaget som utstationerar anställda till Sverige ska, senast två veckor före det att arbetet påbörjas, överlämna dokumentation till tjänstemottagaren (uppdragsgivaren/beställaren) som visar att registrering till Arbetsmiljöverket har gjorts. Har det utstationerande företaget inte lämnat någon information ska tjänstemottagaren (uppdragsgivaren/beställaren) meddela Arbetsmiljöverket detta senast tre dagar efter det att utstationeringen påbörjats.

Både företaget (underentreprenören) och tjänstemottagaren (Veidekke) riskerar sanktionsavgifter om anmälningsskyldigheten till Arbetsmiljöverket och utstationeringsregistret inte fullgörs. Sanktionsavgiften är för närvarande 20 000 kronor per arbetstagare som inte är registrerad, både för det utstationerande företaget och för tjänstemottagaren.

Veidekke förutsätter att underentreprenörer rapporterar in i samtliga uppgifter i utstationeringsregistret som krävs enligt [lagen \(1999:678\) om utstationering av arbetstagare](#) och [förordning \(2017:319\) om utstationering av arbetstagare](#).

Om förändringar sker ska företaget uppdatera detta i utstationeringsregistret. Om uppgifterna som anmälts inte stämmer ska uppgifterna ändras omgående.

[Länk till anmälan till utstationeringsregistret](#)

Veidekke kräver att underentreprenörer fullgör anmälningsskyldigheten till Arbetsmiljöverket samt säkerställer att uppgifterna i utstationeringsregistret överensstämmer med verkligheten.

2.3 ID06

Vid Veidekkes arbetsplatser används elektroniska personalliggare. All personal på arbetsplatsen ska registrera sin närvaro med giltiga ID06-kort.

ID06-systemet bygger på tre grundläggande bestämmelser:

- Företag i ID06-systemet ska uppfylla lagkrav för näringsverksamhet.
- Individer i ID06-systemet ska endast ha en säkerställd identitet.
- Arbetsgivarsambandet mellan företag och individ ska vara säkerställt.

Mer information om ID06 hittar du här: [ID06](#)

Arbetstillstånd

En EU-medborgare kan börja arbeta direkt och behöver varken ansöka om arbetstillstånd eller registrera uppehållstillstånd hos Migrationsverket. En person som kommer från tredje land behöver i de allra flesta fall ansöka om och beviljas ett arbetstillstånd för att arbeta i Sverige.

I samband med beställning av ID06-kort ska anställda hos underentreprenörer legitimera sig med pass eller internationell legitimation och i förekommande fall giltiga LMA-kort med AT-UND eller uppehållstillstånd- och arbetstillståndskort.

LMA-kort är ett bevis på att asylsökande får vistas i Sverige under tiden som denne väntar på Migrationsverkets beslut om uppehållstillstånd.

AT-UND betyder att asylsökanden under en begränsad tid är befriad från kravet på arbetstillstånd. Den asylsökande kan därmed arbeta i Sverige utan att ha beviljats arbetstillstånd fram till dess att Migrationsverket fattar beslut.

Mer information om arbetstillstånd finns här: [Migrationsverket](#).

Veidekke accepterar inte överträdelse av utlänningslagen, felaktig hantering alternativt avsaknad av personalliggare, eller kringgående av ID06-regler. Samtliga kan utgöra skäl för hävning av avtal med underentreprenören.

2.4 Lösen

Löneformerna enligt Byggavtalet är prestationslön och tidlön.

Vid tidlön är företag som är bundna till Byggavtalet och/eller Entreprenörsmaskinavtalet skyldiga att minst varannan månad rapportera varje medarbetares arbetade timmar, övertid, obekväm tid och bruttolön till fackförbundet i löneredovisningssystemet Lösen.

Rapporteringen sker för att fackförbundet ska kunna granska att korrekta löner har betalats till de anställda.

Företag som har hängavtal med Byggnads laddar upp uppgifterna på [Lösen Byggnads](#) och företag som är medlem i Byggföretagen eller Maskinentreprenörerna rapporterar in löneuppgifterna till [Lösen Byggföretagen](#).

Ifall arbetsgivaren har träffat överenskommelse om prestationslön ska dessa rapporteras i [Lösen 2](#).

*Veidekke kräver att underentreprenörer rapporterar korrekt lön i Lösen eller Lösen 2.
Veidekke genomför stickprovskontroller för att kontrollera att korrekt lön rapporteras.*

2.5 Svensk Byggkontroll

Under 2023 enades Byggföretagen och Byggnads om en ny partsgemensam granskningsfunktion kallad Svensk Byggkontroll. Kontrollfunktionen ska stävja arbetslivskriminaliteten i branschen och innebär att företag anslutna till Byggavtalet måste medverka till kontroller som genomförs av Byggnads.

Villkoren i Svensk Byggkontroll preciserar vilka uppgifter som ska lämnas, när uppgifterna ska lämnas och var uppgifterna ska lämnas. Handlingar som kan begäras ut till granskning är bland annat anställningsavtal, lönespecifikationer, tidrapporter, intyg över löneutbetalningar, med mera.

3. Anställdas villkor i Sverige

3.1 Den svenska modellen

I Sverige finns ingen lagstadgad minimilön för arbetstagare likt den som förekommer i många andra länder i Europa. I stället regleras lönenivåer och andra villkor i kollektivavtal som tas fram gemensamt av arbetsmarknadens parter, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

Kollektivavtalsreglering är normen på den svenska arbetsmarknaden. Detta system kallas med ett samlingsbegrepp för den **svenska modellen** och har funnits sedan 1938 då det första kollektivavtalet tecknades.

Den svenska modellen innebär att den svenska staten delegerat ett myndighetsansvar (så kallad "partsautonomi") till parterna som tillsammans ska reglera, kontrollera och övervaka arbetsmarknaden.

Ett sådant samarbete mellan parterna ger flera fördelar jämfört med strikt lagreglering, till exempel mer flexibilitet, branschpassning och att det blir enklare att genomföra förändringar.

Rättvisa villkor

Bestämmelser om arbetstagares villkor och rättigheter finns både i kollektivavtalen, svensk lag och flera EU-direktiv. Anställda, även de utstationerade, har rätt till bland annat reglerad arbetstid, ledighet, och god arbetsmiljö. Företag som inte följer dessa bestämmelser riskerar rättsliga konsekvenser i form av skadeståndsskyldighet och andra sanktioner.

Långvarig utstationering

Om en utstationering pågår under en längre tid än 12 månader garanteras de utstationerade anställda i stort sett (med få undantag) alla de rättigheter som gäller för inhemska arbetstagare.

Om arbetsgivaren vill förlänga utstationeringen utöver 12 månader upp till 18 månader ska denne anmäla det till Arbetsmiljöverket och ange skälen.

Vid bedömningen om huruvida en utstationering är långvarig eller inte kan även olika arbetstagares respektive utstationeringsperioder räknas samman. Det vill säga om arbetstagare tar över arbetet från varandra och fortsätter att utföra samma arbete/tjänst på samma arbetsplats så räknas deras utstationeringstid samman.

Om den sammanlagda tiden överstiger 12 månader räknas det som en långvarig utstationering.

Veidekke har ett etablerat samarbete med samtliga fackföreningar inom byggområdet och ett särskilt samarbete med Byggnads avseende kontroller av UE 1.

4. Lathund för underentreprenörer - svenska anställningsvillkor

4.1 Anställningsavtal

Heltidsanställning och tillsvidareanställning utgör huvudregeln inom den kollektivavtalsreglerade byggbranschen i Sverige. Tidsbegränsade anställningar ska enbart förekomma i vissa situationer. Provanställning är endast tillåten under maximalt sex månader.

Anställningsavtalet ska innehålla:

- *Den anställdes och arbetsgivarens namn och adress, personnummer respektive organisationsnummer, arbetsplatsen och tillträdesdagen för anställningen.*
- *En kort beskrivning av arbetsuppgifterna och yrkesbenämning eller yrkestitel (befattningsbeskrivning).*
- *Anställningsform, se ovan avseende tillsvidareanställning, tidsbegränsad anställning eller provanställning.*
- *Uppsägningstid.*
- *Lönesumman, andra förmåner och dag för löneutbetalning.*
- *Arbetstid, ordinarie arbetstid för en arbetsdag eller en arbetsvecka.*
- *Semester, antal betalda semesterdagar arbetstagaren har rätt till.*
- *Om det finns ett giltigt kollektivavtal på arbetsplatsen samt i så fall vilket avtal som avses.*

Veidekke förutsätter att dess underentreprenörer och underunderentreprenörer använder anställningsavtal där samtliga uppgifter som krävs i enlighet med kollektivavtalet finns med. Veidekke genomför stickprovskontroller av avtalen.

4.2 Löner

Regler i kollektivavtalen utgör minimumnivå för lön för varje bransch i Sverige för de arbetsgivare och företag som har tecknat kollektivavtal eller hängavtal (ett slags kollektivavtal som tecknas direkt mellan arbetstagarorganisation/ fackförening och en arbetsgivare som inte är medlem i arbetsgivarorganisation).

Underentreprenörer som tecknar kollektivavtal är därmed skyldiga att betala löner till sina anställda i enlighet med kollektivavtalet. En arbetsgivare som betalar lägre löner än vad som anges i kollektivavtalet begår avtalsbrott och riskerar att bli skadeståndsskyldig gentemot både arbetstagare och fackförbund.

Brutto-och nettolön i Sverige

I de flesta länder i Europa betalar både arbetsgivaren och arbetstagaren sociala avgifter, medan i Sverige betalas de till fullo av arbetsgivaren.

I Sverige avser därför begreppet ”lön” en **bruttolön** innan avdrag för skatt och sociala avgifter. För att förtydliga begreppet innehåller Byggvtalet följande definition av lön:

“Med utgående lön enligt detta avtal menas bruttolön exklusive sociala avgifter och tillägg enligt lag och avtal.”

Beräkning av lönen

I Polen betalar den anställde socialförsäkringsavgifter och sjukförsäkringsavgift som motsvarar sammanlagd cirka 22,7 %, medan arbetsgivaren betalar 19,4 - 22,14 %.

Vid beräkning av lönen till de anställda ska den polska underentreprenören följa den svenska definitionen av lön i Byggvtalet.

Det betyder att den anställde har rätt till lönesumman som efter arbetstagarens avdraget för sociala avgifter och sjukförsäkringsavgifter motsvarar den kollektivavtalsreglerade lönen.

4.3 Arbetstid och semester

Enligt den svenska arbetstidslagen är den normala arbetstiden 40 timmar i veckan, 8 timmar per dag. Arbetstid utöver 40 timmar i veckan räknas som övertid.

I Byggvtalet är beräkningsgrund 160 timmar på en fyra veckors period. Representant arbetslag och arbetsgivare är parter vid överenskommelse om arbetstidsförläggning i projekt.

Övertid

Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 200 timmar under ett kalenderår (så kallad allmän övertid). Arbetstiden får dessutom inte inkräkta på dygns- och veckovila.

Vid behov av ytterligare övertid ska arbetsgivaren förhandla en sådan med facket.

Om arbetsgivare har tecknat kollektivavtal har den anställde rätt till övertidsersättning och även rätt till ersättning för obekväm arbetstid.

Semester och arbetstidsförkortning

Enligt den svenska semesterlagen har den anställde rätt till 25 dagars semester per år.

Den anställde har vanligtvis rätt till 25 obetalda semesterdagar per år och även ett antal betalda semesterdagar. Antalet betalda semesterdagar beror på hur länge den anställde har arbetat i företaget under året.

Om arbetstagaren varit anställd och arbetat ett helt intjänandeår har denne tjänat in full semesterlön och har rätt till **25 betalda semesterdagar**.

Vid kortare anställningsperioder kan semesterlön även tas ut i form av semesterersättning, vilket enligt Byggaftalet motsvarar **13% av bruttolönen**.

För en mer detaljerad beskrivning av semesterregler, samt beräkningsmetoder kring betalda och obetalda semesterdagar, se den svenska semesterlagen [här](#).

Därutöver finns arbetstidsförkortning, kopplat till kollektivavtalet, som är ett komplement till semesterlagen och ger den anställde 40 timmar av extra ledighet per år.

Arbetstidsförkortningen ska tas ut i ledighet samma år. Om ledigheten inte tas ut av den anställde ska ersättning i form av lön utgå.

4.4 Traktamente, resa och logi

En utstationerad anställd har ofta rätt till traktamente eller kostnadsersättningar i samband med arbetet utomlands.

Traktamente

Enligt polska regler, kan arbetsgivaren som skickar arbetstagare från Polen till Sverige eller andra medlemsländer betala två olika typer av ersättningar. Enligt polska regler om tjänsteresor, betalas dagstraktamente (dieta). Utöver det kan arbetsgivaren i vissa fall betala så kallad utstationeringsersättning (dodatek za rozlake).

Arbetsgivare bundna av Byggaftalet är skyldiga att bland annat betala:

- *Traktamente*
(435 kr/dag om arbetet utförs mer än 70 km från bostadsorten.)
- *Resersättning*
(Beroende på färdsätt, varierande summa per mil.)
- *Förrättningstillägg*
(152 kr, utgår ej om arbetsgivaren tillhandahåller logi efter samråd).

[Läs mer i Byggaftalet § 6, punkt 2.10.](#)

Traktamente och bostad

Traktamentsbeloppet ska reduceras om arbetsgivaren tillhandahåller och bekostar de utstationerade anställdas boende. I sådana fall utgår inte förrättningstillägg.

Traktamente och andra ersättningar vid beräkning av lön

Ifall arbetsgivaren är förpliktad att betala traktamente både enligt hemlandets regler och Byggavtalet, kan hemlandets traktamente tillgodoräknas för att uppfylla regler i Byggavtalet. Detta så länge summan inte understiger den kollaktivavtalade nivån.

En arbetsgivare ska kunna visa om en utbetald ersättning avser lön eller ersättning för utgifter som har uppkommit till följd av utstationeringen. Annars kan ersättningen i dess helhet anses vara utbetald som ersättning för utgifter och inte som lön.

Till exempel: Om arbetsgivaren, på en lönespecifikation, inte uppger vilka belopp som utgör lön och vilka belopp som utgör andra ersättningar, anses arbetsgivaren inte ha betalat någon lön alls.

Det är viktigt att en arbetsgivare tydligt särskiljer och redovisar vad som utgör den anställdes lön och vad som utgör ersättning för utgifter i samband med utstationering. Samma gäller betalningar för sådana utgifter som arbetsgivaren gjort för arbetstagarnas räkning till någon annan, till exempel till en hyresvärd.

Veidekke kräver att underentreprenörer fullgör skyldigheten att betala ersättningar för kostnader och traktamente, i samband med förrättning i enlighet med gällande lagar och avtal. Veidekke kontrollerar om underentreprenörer uppfyller den skyldigheten.

Boende

Underentreprenören ska garantera sina anställda boende av god standard. Här är några rekommendationer:

- Enkelrum bör vara minst 8,5 kvadratmeter.
- En säng på minst 80×200 cm.
- Dessutom bör det finnas sänglampa, nattduksbord, garderob för förvaring av kläder och ett skrivbord.
- Matplatsen ska vara minst 1,2 kvadratmeter per person.
- Det ska finnas tillgång till kyl, frys, mikro samt skåp för förvaring av livsmedel.
- Toalett, tvättställ och dusch av god standard.
- Tvättmaskiner och möjlighet att torka kläder.

Mer information om Byggnads rekommendationer hittar du [här](#)

4.5 Fora-försäkringar och tilläggspension

Ett företag verksamt inom byggbranschen och därmed bundet till kollektivavtal ska teckna ett försäkringsavtal med Fora.

Fora ägs av arbetsgivarorganisationerna och fackförbund och sköter de kollektivavtalade försäkringarna både för tjänstemän och yrkesarbetare. Fora sköter både kollektivavtalade försäkringar och tjänstepension för yrkesarbetare. Avtal om tjänstepension för tjänstemän tecknas dock vanligtvis hos Collectum.

Det är till Fora som företag ska rapportera utbetalda löner och information om vilka yrkesarbetare som mottagit lönerna samt samla in premierna för tjänstepension för de rapporterade yrkesarbetarna. Rapporteringen ska ske en gång i månaden. När det gäller avtalsförsäkringar betalas försäkringsavgifter för både tjänstemän och yrkesarbetare till Fora.

Veidekke har möjlighet att kontrollera om företag har rapporterat anställda och betalat in avgifter till Fora.

[Länk till Fora](#)

Veidekke kräver att underentreprenörer betalar in och rapporterar avgifter till Fora. Veidekke gör stickprovskontroller.

4.6 Företagshälsovård

Veidekkes underentreprenörer ska ha ett avtal om svensk företagshälsovård som uppfyller kraven i Byggaftalets [företagshälsovårdspolicy](#).

Företagshälsovården ska bland annat:

- *Vara en resurs för arbetsgivaren i det förebyggande arbetsmiljöarbetet.*
- *Bidra till att skapa säkra, hälsofrämjande, utvecklande och produktiva arbetsförhållanden.*
- *Vid skada eller sjukdom ansvara för rehabiliteringsutredningar och rehabiliteringsplan.*
- *Bidra till att upprätthålla, och vid behov förbättra, anställdas hälsa och arbetsförmåga.*

Här finns lista på företagshälsovård som är ansluten till företagshälsovårdens branschorganisation: <http://www.foretagshalsor.se>

Veidekke kräver att underentreprenörer tecknar avtal om svensk företagshälsovård för sina anställda i Sverige. Veidekke genomför stickprovskontroller.

4.7 HMS - Hälsa, arbetsmiljö och säkerhet

Arbetet med hälsa, arbetsmiljö och säkerhet (HMS) är lika viktigt som Veidekkes ekonomiska mål.

Därför kräver vi från våra underentreprenörer att:

- *Samtlig personal hos underentreprenören ska ha genomgått Safety Construction Training hos Byggföretagen innan arbetet startas.*
- *Om det är färre än tio anställda på arbetsplatsen ska åtminstone en person tala svenska eller engelska. Om det är fler än 10 personer ska två personer kunna tala svenska eller engelska.*
- *Arbetsplatsrutiner ska förmedlas på de anställdas hemspråk skriftligt.*
- *Underentreprenören ska ha god kännedom om arbetsmiljölagstiftningen (AML) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS).*
- *Arbetsmiljödokumentationen ska skickas in till Veidekke på svenska eller engelska.*
- *Svenska utbildningskrav gäller till exempel för heta arbeten. Det är underentreprenörens plikt att kontrollera att anställdas utbildningsbevis överensstämmer med de svenska kraven.*

5. Villkor för samarbetet

5.1 Två led av underentreprenörer

Veidekke tillåter högst två led av underentreprenörer på sina arbetsplatser.

Veidekkes underentreprenör ska därför inte anlita underentreprenörer ("UE2") i mer än ett (1) led. Innan en UE2 kan anlitas ska underentreprenören föränmäla detta till Veidekke.

Sådan föränmälan ska ske senast 10 dagar innan underentreprenören anlitas. Anmälan ska ske skriftligen till Veidekke samt på uppmaning från Veidekke ska underentreprenören lämna in efterfrågade dokument för kontroll av UE2.

Underlåtelse att anmäla en UE2 innebär att Veidekke har rätt att avvisa UE2:s personal från arbetsplatsen.

Underentreprenören ska uppfylla Veidekkes krav på UE2. Kraven är desamma som på underentreprenören. Uppfylls inte kraven innebär det ett avtalsbrott som kan medföra krav på rättelse eller hävning av avtalet med underentreprenören samt skadestånd.

5.2 UE2021

Underentreprenör ska även uppfylla kraven i UE2021. UE2021 är särskilda avtalsvillkor som gäller på den svenska byggmarknaden och som tillämpas mellan beställaren som uppdragsgivare och underentreprenören/bemanningsföretaget som uppdragstagare.

En underentreprenör verksam inom Byggavtalets tillämpningsområde ska fylla i blankett UE2021. Blanketten används vid kontroll och vid förstagångsanmälan av underentreprenörer/bemanningsföretag till berörd region vid Byggnads.

Mer om UE2021 hittar du här: [UE2021 bygg avtal](#), [UE2021 - väg och banavtalet](#).

5.3 Veidekkes redovisningskrav

Veidekke har rätt att utföra stickprovskontroller och/eller revisioner på såväl arbetsplatser som hos underentreprenörer i alla led för att kontrollera att alla villkor är uppfyllda.

Efter särskilda krav från Svenska Bankföreningen ("Bankinitiativet") implementeras 2022 också ett nytt system för särskilda arbetsplatsinspektioner. För projekt med en ordersumma mellan 10 - 100 MSEK skall en oanmäld inspektion genomföras per år. För projekt överstigande 100 MSEK ska tre oanmälda inspektioner genomföras varje år.

Inspektionerna kommer att genomföras av ett oberoende tredjepartsföretag.

Eventuella avvikelser kommer att meddelas berörd myndighet och kan bli föremål för sanktionsavgifter, hävning av avtal eller andra rättsliga åtgärder.

Avvikelser kommer också att meddelas till finansören av det aktuella projektet som därmed har möjlighet att utkräva sanktionsavgifter.

Vid begäran förväntas underentreprenörer lämna in de dokument som efterfrågas av Veidekke.

Följande dokument kan komma att efterfrågas:

- *Bevis att kollektivavtal är tecknat för verksamhetsområdet.*
- *F-skattebevis.*
- *Momsregistrering (ifall verksamheten är av sådan art)*
- *Bevis på Arbetsgivarregistrering.*
- *Årsredovisningar inkluderande balans- och resultaträkning samt noter där löner och antal heltidsanställda framgår.*
- *Skattetransaktionskonto de senaste fem åren där inbetalningar till de anställdas skatter, sociala avgifter och F-skatt med mera framgår. Hämtas på Skatteverkets hemsida*
- *Svensk kontrolluppgift/arbetsgivardeklaration för de två senaste åren för de anställda i företaget.*
- *Fora-kvittenser där arbetarnas namn och lön som rapporterats till Fora det aktuella året/de aktuella åren framgår. (Kontrakt för GDPR bifogas.)*
- *Skuldfrihetsintyg från hemlandet.*
- *A1-intyg där samtliga sidor (tre sidor) ingår. Eller Försäkringskassans intyg om arbetstagarens rätt till vård i Sverige, (blankettnummer 5435).*
- *Lönespecifikation för den tid som Veidekke begär.*
- *Bankkontoutdrag där utbetalning av löner till de anställda framgår för den tid Veidekke begär.*
- *Anställningsavtal för samtliga anställda på Veidekkes arbetsplatser.*
- *Dokument om verklig/verkliga huvudmän.*
- *Företagshälsovårdsavtal.*
- *Förteckning över anställdas samordningsnummer.*
- *Förteckning över jobb utförda i Sverige och andra EU-länder.*

Handlingar från annat land ska vara översatta till svenska eller engelska. Veidekke kan kräva att underlag av särskild betydelse granskas av Notarius Publicus och stämplas med apostille.

Handlingarna i original samt översättningen ska tillhandahållas i den utsträckning det behövs för att Veidekke ska kunna bedöma om underentreprenörer har följt lag och avtal. Skyldigheten att lämna in underlag ska fullgöras inom tre veckor.

Uppgifter som lämnas till Veidekke behandlas på ett säkert och korrekt sätt enligt dataskyddsförordningen (GDPR).

[Läs mer om hur Veidekke hanterar personuppgifter.](#)

