

Your rights at work as posted worker



When working in Sweden, foreigners have the same rights and obligations as permanent residents. Regardless the form of employment, background, nationality or ethnicity everyone has the same right to a safe, healthy workplace.

A posted worker is a person who is sent to another country by their employer to work for a limited time. A posted worker is covered by certain provisions of Swedish law and collective agreements during the period of his or her work in Sweden.

Areas covered by posted workers' rights are: working environment, minimum wages and holiday pay, regulations on working hours, workplace discrimination and parental leave. Regarding taxes and social benefits, there are different regulations for foreign workers depending on their situation. More information can be found at posting.av.se/

Reporting posted workers in Sweden

Foreign companies that post employees to work in Sweden for more than five days are required to notify this to the Swedish Work Environment Authority. The obligation applies to foreign employers, both inside and outside the EU.

The employer is also required to appoint a contact person in Sweden. This person must be able to show documentation that proves that the laws covering posting in Sweden are complied with, for example a valid employment contract.

The Swedish Work Environment Authority is a government agency. We ensure that legislation concerning working environment and working hours is followed.

Hazardous working conditions, or working conditions that are not consistent with the laws and regulations, should be reported first of all to the employer. They can then also be reported to the safety officer at the workplace or directly to us at the Swedish Work Environment Authority.

Visit our website at posting.av.se/ to register posted workers. There you will also find more information about posting and safety issues at a Swedish workplace.



Ihre Rechte als entsandter Arbeitnehmer

In Schweden erwerbstätige Ausländer haben die gleichen Rechte und Pflichten wie Einheimische, und zwar ohne Ansehen von Beschäftigung, Herkunft, Nationalität oder Volkszugehörigkeit. Alle haben ein Recht auf einen sicheren und gesundheitlich zuträglichen Arbeitsplatz.

Entsandte Arbeitnehmer sind Personen, die ihr Arbeitgeber zu einem befristeten Arbeitseinsatz in ein anderes Land schickt. In Schweden unterliegen sie gleichwohl während der Dauer des Einsatzes hier bestimmten Vorschriften schwedischen Rechts und schwedischer Tarifverträge.

Arbeitnehmerrechte stehen ihnen auf folgenden Gebieten zu: Arbeitssicherheit/-hygiene, Mindestentgelt, bezahlter Urlaub, Regelungen der Arbeitszeiten, Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz und Elternurlaub. Sonderregelungen indessen bestehen, je nach Umständen der Beschäftigung, bei Steuern und Sozialleistungen. Mehr unter posting.av.se/

Meldepflicht in Schweden

Ausländische Unternehmen, die Arbeitnehmer zu einem länger als fünf Tage dauernden Einsatz nach Schweden entsenden, müssen diese Maßnahme dem schwedischen Zentralamt für das Arbeitsumfeld [Arbetsmiljöverket] melden. Diese Pflicht gilt für Unternehmen sowohl aus der EU als auch aus Nicht-EU-Staaten.

Das entsendende Unternehmen muss in Schweden einen Ansprechpartner einsetzen und ihn ermächtigen, mit Dokumenten nachweisen zu können, dass die schwedischen Gesetze für die Entsendung von Arbeitnehmern eingehalten werden (z.B. dass die Arbeitnehmer gültige Arbeitsverträge haben).

Das Zentralamt für das Arbeitsumfeld ist eine staatliche Behörde. Sie führt die Aufsicht über die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsbedingungen wie Arbeitsschutz und -hygiene oder Arbeitszeiten.

Schädliche Arbeitsbedingungen, oder Bedingungen im Widerspruch zu den geltenden Vorschriften sind zunächst dem Arbeitgeber zu melden. Danach können sie auch dem zuständigen Sicherheitsbeauftragten oder direkt dem Zentralamt für das Arbeitsumfeld angezeigt werden.

Die Meldung kann über posting.av.se/ erfolgen. Auf dieser Internetseite finden sich auch sonstige Hinweise zur Entsendung nach Schweden oder zur Arbeitssicherheit in Arbeitsstätten.



Le droit du travail pour les travailleurs détachés

Tout étranger travaillant en Suède est soumis aux mêmes droits et obligations que les résidents permanents en Suède. Quelle que soit la forme de l'emploi, la situation antérieure, la nationalité ou l'ethnicité du travailleur, toute personne a les mêmes droits à un lieu de travail sécurisé et sans danger pour sa santé.

Un employé détaché est une personne que son employeur envoie dans un autre pays pour y travailler pendant une période limitée. Un employé détaché est couvert par certaines dispositions de la législation suédoise et des conventions collectives pendant sa période d'emploi effectuée en Suède.

Les domaines couverts par les employés détachés sont : l'environnement professionnel, les salaires minimum et les salaires de congés payés, ainsi que les règlements concernant les horaires de travail, la discrimination sur le lieu de travail et les congés parentaux.

En ce qui concerne les impôts et les avantages sociaux, les règlements concernant les travailleurs étrangers diffèrent selon leur situation. Pour en savoir plus, consultez le site posting.av.se/

Déclaration des travailleurs détachés en Suède

Les entreprises étrangères qui détachent des employés en Suède pour y travailler plus de cinq jours sont tenues de déclarer ce détachement à l'Office suédois de l'environnement du travail Arbetsmiljöverket. Cette obligation s'applique aux employeurs des pays appartenant ou non à l'Union européenne.

L'employeur est également tenu de désigner une personne de contact en Suède. Cette personne doit être en mesure de présenter des documents attestant que la législation concernant le détachement de travailleurs en Suède est respectée, par exemple l'existence d'un contrat de travail en cours de validité.

L'Office suédois de l'environnement du travail Arbetsmiljöverket est une agence gouvernementale. Notre mission est d'assurer que la législation sur l'environnement professionnel et les horaires de travail est respectée.

Toute situation de travail dangereuse ou non-conforme aux lois et règlements doit être signalée en premier lieu à votre employeur. Elle peut alors en outre faire l'objet d'un rapport au délégué à l'hygiène et sécurité du travail ou directement à nous, Arbetsmiljöverket.

Pour déclarer des employés détachés, rendez-vous sur notre site posting.av.se/
Vous y trouverez en outre d'autres renseignements sur le travail détaché et les questions de sécurité du travail en Suède.

Prawa przysługujące pracownikom delegowanym

Cudzoziemcy pracujący w Szwecji podlegają takim samym prawom i obowiązkom jak mieszkańcy kraju. Każdej osobie przysługuje prawo do wykonywania pracy w miejscu spełniającym kryteria BHP, bez względu na formę i historię zatrudnienia, narodowość oraz przynależność etniczną.

Pracownikiem delegowanym jest osoba wysyłana przez pracodawcę do innego kraju na określony czas w celu wykonywania tam pracy. Osoby delegowane do pracy w Szwecji objęte są podczas pracy w kraju niektórymi przepisami prawa szwedzkiego oraz porozumień zbiorowych.

Przepisy te obejmują: środowisko pracy, minimalne wynagrodzenie i wynagrodzenie za urlop, czas pracy, dyskryminację w miejscu pracy oraz urlop macierzyński. W odniesieniu do świadczeń społecznych oraz prawa podatkowego pracownicy pochodzący z zagranicy objęci są odrębnymi przepisami, w zależności od ich sytuacji. Więcej informacji znaleźć można na stronie posting.av.se/

Zgłaszanie pracowników delegowanych w Szwecji

Przedsiębiorstwa zagraniczne delegujące pracowników do Szwecji na okres przekraczający pięć dni mają obowiązek poinformować o tym Szwedzki Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy. Obowiązek ten dotyczy zarówno pracowników z krajów Unii Europejskiej, jak i spoza niej.

Pracodawca jest także zobowiązany do wyznaczenia osoby kontaktowej w Szwecji. Osoba ta musi być w stanie okazać dokumentację potwierdzającą, że przestrzegane są odpowiednie przepisy prawa dotyczące pracowników delegowanych do pracy w Szwecji. Może to być np. ważna umowa o pracę.

Szwedzki Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy jest agencją rządową. Zapewnia ona, że odpowiednie przepisy prawa odnoszące się do miejsca i czasu pracy są przestrzegane.

Informacje na temat niebezpiecznych warunków pracy lub warunków pracy niespełniających przepisów ustawowych i wykonawczych powinny być zgłaszane przede wszystkim pracodawcy. Można je także zgłaszać specjalistom ds. bezpieczeństwa lub bezpośrednio do Szwedzkiego Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

Odwiedź naszą stronę
posting.av.se/
w celu dokonania rejestracji
pracowników delegowanych. Pod tym
adresem znajduje się także więcej
informacji na temat kwestii
związanych z delegowaniem
pracowników oraz
bezpieczeństwem pracy
w Szwecji.



Drepturile dvs. la muncă ca lucrător detașat

Când lucrează în Suedia, străinii au aceleași drepturi și obligații ca rezidenții permanenți. Indiferent de forma de angajare sau de condiția, naționalitatea sau etnicitatea lucrătorului, fiecare are același drept la un loc de muncă sigur și sănătos.

Un lucrător detașat este o persoană care este trimisă în altă țară de către angajatorul său pentru a lucra pe o perioadă limitată.

Un lucrător detașat este acoperit de anumite prevederi ale legii și acordurilor colective de muncă suedeze în timpul perioadei de angajare a acestuia/acesteia în Suedia.

Domeniile acoperite de drepturile lucrătorilor detașați sunt: mediul de muncă, salariile minime și concediul plătit și reglementările referitoare la orele de lucru, discriminarea la locul de muncă și concediul patern/matern. Cu privire la impozitele și ajutoarele sociale, există reglementări diferite pentru lucrătorii străini, în funcție de situația lor. Mai multe informații pot fi găsite la pagina de web posting.av.se/

Raportarea lucrătorilor detașați în Suedia

Companiile străine care-și detașează angajați să lucreze în Suedia pentru mai mult de cinci zile sunt obligați să raporteze detașarea la Autoritatea Mediului de Muncă din Suedia. Această obligație se aplică angajatorilor străinii atât din cât și din afara UE.

Angajatorul este de asemenea obligat să desemneze o persoană de contact person în Suedia. Această persoană trebuie să aibă posibilitatea să prezinte documentație care dovedește că legile care acoperă detașarea în Suedia sunt respectate - de exemplu un contract de angajare valabil.

Autoritatea Mediului de Muncă din Suedia este o agenție guvernamentală. Noi asigurăm respectarea legislație referitoare la condițiile de muncă și orele de lucru.

Condiții periculoase de muncă sau condiții de muncă care nu corespund cu legile și regulamentele, ar trebui raportate în primul rând angajatorului. Ele mai pot fi raportate la inspectorul de siguranță sau direct la noi la Autoritatea Mediului de Muncă din Suedia.

Vizitați pagina noastră de web la posting.av.se/ pentru a înregistra lucrătorii detașați. acolo veți găsi și mai multe informații despre detașare și probleme de siguranță la un loc de muncă suedez.



