

Global Mobility Insights

Newsletter

Winter 2022 / 2023



TAKE CONTROL OF YOUR CAREER

Since 2002, we have been your partner for all topics related to "Global Mobility".

With our various events we consider the ever-changing Global Mobility World and offer you training content on current topics.

A very flexible and extremely effective solution for your career!



Global Mobility /
Talent Mobility



Visas &
work permits



Taxes &
Social Security



Remote Work &
Policies



Processes &
Compliance



HR &
Payroll

Inhaltsverzeichnis - deutschsprachige Beiträge



Seite 4-8: Schweiz - Business Traveller in der Schweiz



Seite 9-15: Griechenland - Status der entsandten Arbeitnehmer



Seite 16-19: Schweden - Neues zum schwedischen Einwanderungsrecht



Seite 20-25: Italien - Überblick: Entsendung von Arbeitnehmern

Table of content - English contributions



Page 26-29: Switzerland - Business Traveller in Switzerland



Page 30-35: Greece - Posted Workers ` status in Greece



Page 36-38: Sweden - Swedish Immigration Law Updates



Page 39-42: Italy - Overview on posted workers

Business Traveller in der Schweiz

Autorin: Friederike V. Ruch, CONVINUS (Schweiz)

Das Thema "Compliance" gewinnt in jedem Unternehmen an stetig wachsender Bedeutung. Im Zusammenhang mit Geschäftsreisen gestaltet sich dies jedoch aus verschiedenen Gründen sehr komplex. Für eine Geschäftsreise muss eine Reihe von Aspekten angesehen bzw. überprüft werden, um aus rechtlicher Sicht die richtigen Schritte einzuleiten. In den meisten Unternehmen besteht die erste Hürde bereits darin, dass alle involvierten Stellen im Unternehmen über die Geschäftsreisen frühzeitig informiert werden, um die notwendigen Abklärungen bzw. möglicherweise auch die Einholung von Arbeitsbewilligungen vorzunehmen.

Im Nachfolgenden gehen wir auf die rechtlichen Aspekte im Rahmen von Geschäftsreisen in die Schweiz ein.

Arbeitsrecht

Unabhängig von der Dauer der Geschäftsreise müssen zwingend die massgebenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Hierzu zählen u.a. die Einhaltung von:

- Maximalen Arbeitszeiten: in der Regel 45 Stunden, mit Ausnahmen
- Mindest-Ferientage: 20 Arbeitstage
- Feiertage: hierbei gilt es zu beachten, dass es kantonale Unterschiede gibt
- Massgebendes Salär: Kantonale Unterschiede

In der Praxis zeigt sich die Thematik der Einhaltung des massgebenden Schweizer Salärs als eine kostenintensive Massnahme. Je nach Einsatzort (Kanton) in der Schweiz gibt es zwei verschiedene Tools, über die man das massgebende Salär in der Schweiz berechnet. In beiden Tools sind die gleichen Grundlagen massgebend. Die Berechnung basiert auf Unternehmensbranche, Stellung im Unternehmen, Funktion, Arbeitsstunden, Ausbildungsgrad und Alter. Das Ergebnis aus dem Tool stellt das massgebende Basissalär dar. Das Endergebnis weist mehrere Salärangaben auf, wobei lediglich zwei Salärangaben massgebend sind: die Salärangabe vom unteren Quartil für Schweizer Männer für einen Zeitraum von bis zu max. 90 Tagen im Jahr und der Median für Schweizer Männer für längere Zeiträume.

Wenn der Geschäftsreisende aus dem Ausland ein niedrigeres Basissalär ausgezahlt erhält, muss die Differenz zum berechneten massgebenden Salär in der Schweiz pro rata dem Geschäftsreisenden gezahlt werden. Um die Differenzzahlung für einen Tag auszurechnen, dividiert man die monatliche Differenz durch 21.66 Tage. In dieser Berechnung wird von dem Brutto-Basissalär ausgegangen. Dies bedeutet von der möglichen Differenzzahlung müssen die entsprechenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht werden.

Des Weiteren sind die Bestimmungen aus dem Entsendegesetz einzuhalten. Diese besagen, dass die Kosten für Verpflegung, Unterkunft sowie Reisekosten vom Arbeitgeber übernommen werden. Diese Kosten können entweder effektiv oder pauschal übernommen werden. Häufig werden die effektiven Unterkunftskosten (bspw. Hotel) und die effektiven Reisekosten (bspw. Flugkosten) übernommen. Allerdings werden die Verpflegungskosten sowie die Reisekosten innerhalb der Schweiz (Kosten für die Fahrt zwischen Unterkunft und Arbeitsort) mit einem Pauschalbetrag abgegolten. In den meisten Kantonen wird für die Verpflegung ein Pauschalbetrag von CHF 70 pro Tag akzeptiert sowie für bei Reisekosten ein Pauschalbetrag von CHF 15.

Grundsätzlich müssen die genannten arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden, unabhängig davon, ob für die Geschäftsreise eine Arbeitsbewilligung notwendig ist.

Arbeitsbewilligung oder Visum

Für den Fall, dass der Geschäftsreisende eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz ausübt, benötigt es eine Arbeitsbewilligung. In der Regel bedeutet dies, dass entweder die Einsatztage in der Schweiz im Rahmen des Meldeverfahrens zu melden sind oder eine 120-Tages-Bewilligung einzuholen ist. Unabhängig von der Art der Bewilligung gilt diese immer nur für den angegebenen Arbeitsort.

Grundsätzlich ist das Meldeverfahren ein unkompliziertes Online-Verfahren für die Meldung der Arbeitstage eines Mitarbeiters/ Geschäftsreisenden. Es hat allerdings einige Aspekte, welche das Verfahren in der Praxis als administrativ etwas aufwändig gestalten. Im Rahmen des Meldeverfahrens müssen die einzelnen effektiven Arbeitstage 8 Tage im Voraus gemeldet werden. Dies bedeutet zum Beispiel, wenn der Mitarbeiter mitteilt, dass er am 25. März in der Schweiz arbeiten wird, der 25. März auch so gemeldet werden muss.

Entscheidet sich der Mitarbeiter jedoch am Ende, dass er doch besser am 24. März in der Schweiz arbeiten möchte, muss der gemeldete 25. März gelöscht sowie neu der 24. März gemeldet werden. Für den Fall, dass der Mitarbeiter dies jedoch nicht 8 Tage im Vorhinein meldet, kann diese Änderung allerdings gar nicht vorgenommen werden. Zudem kann das Meldeverfahren grundsätzlich mit einigen Ausnahmen nur für Mitarbeiter von einem Arbeitgeber in einem EU/EFTA-Mitgliedsstaat (inkl. Grossbritannien) genutzt werden. Eine letzte Einschränkung ist, dass jeder Arbeitgeber nur 90 Tage pro Kalenderjahr zur Verfügung hat, an denen er seine Mitarbeiter im Rahmen des Meldeverfahren melden kann. Es ist daher sinnvoll, eine entsprechende Planung vorzunehmen bzw. das Meldeverfahren für kurzfristige Einsätze zu nutzen.

Für die meisten Mitarbeiter / Geschäftsreisenden, welche mehrmals in die Schweiz innerhalb einer 12-Monatsperiode reisen und deren Tätigkeit als Erwerbstätigkeit einzustufen ist, erweist sich die Einholung einer 120-Tages-Bewilligung als der sinnvollere Weg. Die Einholung einer solchen Bewilligung kann zwar zwischen 2-8 Wochen - je nach Einsatzkanton - dauern, aber nach Einholung ist diese entweder für das Kalenderjahr oder eine 12-Monatsperiode gültig. Der Mitarbeiter kann aufgrund dieser an max. 120 Tagen in die Schweiz einreisen und arbeiten. Er muss die einzelnen Tage nicht zusätzlich vorgängig an weiterer Stelle melden. Eine Situation, in der sich ein Mitarbeiter kurzfristig entscheidet an einem anderen Tag in die Schweiz zu kommen als ursprünglich geplant, ist daher im Rahmen dieser Bewilligung kein Problem.

Sollte keine Erwerbstätigkeit vorliegen, dann ist es möglich, dass aus bewilligungsrechtlicher Sicht keine Schritte vorgenommen werden müssen. Je nach Staatsangehörigkeit des Geschäftsreisenden kann allerdings ein Geschäftsreisevisum / Schengenvisum notwendig sein.

Sozialversicherung

Je nachdem in welchem Land der Geschäftsreisende sozialversichert ist bzw. welche Staatsangehörigkeit der Geschäftsreisende besitzt, kann bei vorhandenem Sozialversicherungsabkommen mit der Schweiz, der Geschäftsreisende von der Sozialversicherungspflicht in der Schweiz befreit werden. Hierfür müsste die notwendige Bescheinigung eingeholt werden: A1 oder Entsandtenbescheinigung.

Grundsätzlich müsste dieses Formular bereist schon ab Tag 1 vorliegen.

Es empfiehlt sich daher, dies nach Bekanntwerden der Geschäftsreise bereits einzuholen. Zudem kann in manchen Ländern der Zeitraum der Gültigkeit dieser Bescheinigungen mit bspw. 12 Monate oder länger angegeben werden, so dass nicht für jede einzelne Geschäftsreise eine solche Bescheinigung eingeholt werden muss.

Für den Fall, dass kein Sozialversicherungsabkommen mit der Schweiz vorliegt, wäre der Geschäftsreisende grundsätzlich in der Schweiz sozialversicherungspflichtig. In der Praxis wird auf eine Unterstellung in der Schweiz bis zu einem Zeitraum von bis zu 30 Tagen in der Regel verzichtet. Aufgrund dessen kommt es bei einer Geschäftsreise, in der Regel zu keiner Sozialversicherungspflicht in der Schweiz.

Für alle Geschäftsreisende ist es jedoch wichtig eine ausreichende Krankenversicherung abgeschlossen zu haben. Es sollte überprüft werden, ob der Geschäftsreisende eine internationale Deckung in seiner Krankenversicherung eingeschlossen hat.

Steuern

In den meisten Fällen entsteht bei einer Geschäftsreise in die Schweiz keine Steuerpflicht in der Schweiz. Es gibt allerdings zwei Faktoren, basierend auf denen trotz allem eine Steuerpflicht bei einer Geschäftsreise in die Schweiz entstehen kann.

Hierbei handelt es sich zum einen, um die «183-Tage-Regel». Zu beachten gilt, die unterschiedliche Ausgestaltung dieser in den verschiedenen Doppelbesteuerungsabkommen. Sofern ein Geschäftsreisender sich weniger als 183 Tage in der Schweiz, entweder in einer 12-Monatsperiode, einem Kalenderjahr oder einem Steuerjahr aufhält, kein Salär in der Schweiz ausbezahlt erhält sowie keinerlei Kosten von einer rechtlichen Einheit in der Schweiz getragen werden, dass keine Steuerpflicht im Einsatzland entsteht.

Selbst im Fall, dass die oben beschriebenen drei Punkte erfüllt sind, muss zudem kontrolliert werden, ob der Schweizer Einsatzbetrieb sich eventuell dennoch als faktischer Arbeitgeber qualifiziert. Wäre dies der Fall, ist eine Steuerpflicht ab dem ersten Tag gegeben. Dies hätte zur Folge, dass der Schweizer Einsatzbetrieb auf die Schweizer Arbeitstage die Quellensteuer abrechnen muss.

Die Doppelbesteuerung kann gemäss den Regelungen des Doppelbesteuerungsabkommen durch Steueranrechnung oder Progressionsvorbehalt vermieden werden.

Prozess & Administration

Aufgrund der Vielfältigkeit von Geschäftsreisen und den verschiedenen rechtlichen Aspekten ist es wichtig eine Policy zu erstellen sowie einen Prozess für die Einholung aller Informationen und der Überprüfung der Geschäftsreisen sowie über die einzelnen Aufgaben zu implementieren.

Basierend auf unserer Erfahrung ist es nach wie vor die grösste Herausforderung, dass alle essenziellen Informationen einer Geschäftsreise rechtzeitig vorhanden sind, um mit diesen überhaupt die notwendigen Schritte einleiten zu können. Hierfür ist einerseits ein möglichst unkomplizierter Prozess wichtig, aber auch der umfassende interne Informationsfluss im Unternehmen über die Tragweite der rechtlichen Überprüfung und Einhaltung von gesetzlichen Regelungen bei Geschäftsreisen.

Kontakt:

CONVINUS global mobility solution
Talstrasse 70
CH-8001 Zürich

T: +41 44 250 20 20
E: info@convinus.com
convinus.com
insights.convinus.com



Status der entsandten Arbeitnehmer in Griechenland

Autorin: Maria Kouri, Corporate Relocations Greece (Griechenland)

Was ist ein entsandter Arbeitnehmer?

Ein entsandter Arbeitnehmer ist ein Angestellter eines Unternehmens mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat (EU/EWR/Schweiz), der von seinem Arbeitgeber vorübergehend in einen anderen EU-Mitgliedstaat entsandt wird, um dort Dienstleistungen zu erbringen.

Der Arbeitnehmer kann sowohl EU- als auch Nicht-EU-Bürger sein und kann im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags, einer konzerninternen Entsendung oder einer Überlassung durch eine Zeitarbeitsfirma entsandt werden.

Rechtlicher Hintergrund der Entsendung in die EU

Die EU-Rechtsvorschriften zur Entsendung gelten für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine Entsendung vornehmen.

- Ursprüngliche Richtlinie 96/71/EG: Einführung von entsandten Arbeitnehmern und Liste der Arbeitsbedingungen
- Richtlinie 2014/67/EU zur Durchsetzung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- Richtlinie 2018/957/EU zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen

Die zwei wichtigsten Vorschriften

Respektieren Sie das Gehaltsniveau des Gastlandes

Jeder Arbeitnehmer, der in das Gastland entsandt wird, muss nach den dort geltenden Mindestlohnsätzen, einschliesslich der Überstundensätze, bezahlt werden, d.h. er darf keinen geringeren Lohn erhalten als der, der in dem für die Stelle geltenden Tarifvertrag festgelegt ist.

Respektieren Sie die Arbeitszeiten des Gastlandes

Jeder Arbeitnehmer, der in das Gastland entsandt wird, muss die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten einhalten, die in den Rechtsvorschriften des Gastlandes festgelegt sind.

Dauer der Entsendung

Die Meldung über die Entsendung von Arbeitnehmern kann sich auf eine maximale Entsendungsdauer von 18 Monaten beziehen. Für langfristige Entsendungen (länger als 12 oder 18 Monate) sieht der Aufnahmemitgliedstaat die Anwendung erweiterter Beschäftigungsbedingungen vor.

Welche Zulassungsvoraussetzungen gelten?

Der Aufnahmemitgliedstaat ist berechtigt, vom Arbeitgeber im Herkunftsland zu verlangen, dass er vor der Entsendung folgende Verwaltungsmassnahmen trifft:

- Abgabe einer Erklärung gegenüber den zuständigen nationalen Behörden spätestens zu Beginn der Dienstleistungserbringung, die die relevanten Informationen enthält, die erforderlich sind, um eine Überprüfung der Einzelheiten der Entsendung am Arbeitsplatz zu ermöglichen, einschließlich
 - a. Angaben zur Person des Dienstleisters.
 - b. Die voraussichtliche Zahl der eindeutig identifizierbaren entsandten Arbeitnehmer.
 - c. Die Verbindungsperson und die Kontaktperson.
 - d. Die voraussichtliche Dauer, der vorgesehene Beginn und das voraussichtliche Ende der Entsendung.
 - e. Die Anschrift(en) des Arbeitsplatzes.

- Benennung einer Person, die mit den zuständigen Behörden des Aufnahmemitgliedstaates in Verbindung steht.

*Die meisten Mitgliedstaaten haben ein elektronisches System für die Meldung bei den nationalen Arbeitsbehörden eingeführt. Auch wenn Griechenland noch keine elektronische Plattform eingerichtet hat, kann das Verfahren per E-Mail bei den zuständigen Arbeitsbehörden durchgeführt werden.

A1 und S1 Dokumente

Wie bereits erwähnt, bezieht sich der Begriff "entsandter Arbeitnehmer" auf eine Person, die vorübergehend im Ausland arbeitet. Bescheinigungen über die Einhaltung der Sozialversicherungsvorschriften und den Anspruch auf medizinische Versorgung für entsandte Arbeitnehmer werden Personen ausgestellt, die in EU/EWR-Länder ziehen, um dort zu arbeiten (A1-Bescheinigung und S1-Bescheinigung oder die Europäische Krankenversicherungskarte) oder in Ländern, mit denen die EU/EWR-Länder ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen haben. Die Bescheinigungen werden auch für andere Personengruppen ausgestellt, z. B. für Selbstständige und Personen, die in mehreren Ländern arbeiten. In der Bescheinigung wird angegeben, welche Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit des Landes auf die Person anzuwenden sind, in dem sie im Ausland arbeitet. Derselben Person kann innerhalb eines Jahres mehrmals eine Bescheinigung erteilt werden.

A1 Zertifikat

- Bescheinigung über die Zugehörigkeit einer Person zu einem EU-Sozialversicherungssystem, die ausschließlich im Bereich der sozialen Sicherheit und nicht im Arbeitsrecht gilt.
- Nützlich für den Nachweis der Zahlung von Sozialbeiträgen in einem anderen EU-Land: Wenn Sie ein entsandter Arbeitnehmer sind oder in mehreren Ländern gleichzeitig arbeiten.
- Ausgestellt von der Sozialversicherungsanstalt des Heimatlandes.

S1 Zertifikat

- Bescheinigung über den Anspruch auf medizinische Versorgung, wenn Sie nicht in dem Land wohnen, in dem Sie versichert sind.
- Nützlich für entsandte Arbeitnehmer, Grenzgänger, Rentner und Beamte und deren Angehörige.
- Reichen Sie dies bei jeder Krankenkasse in dem Land ein, in dem Sie leben / arbeiten.

Konzept der Entlohnung

Das Arbeitsentgelt umfasst bei entsandten Arbeitnehmern alle Entgeltbestandteile, die durch nationale Rechtsvorschriften oder für allgemeinverbindlich erklärte

Tarifverträge vorgeschrieben sind.

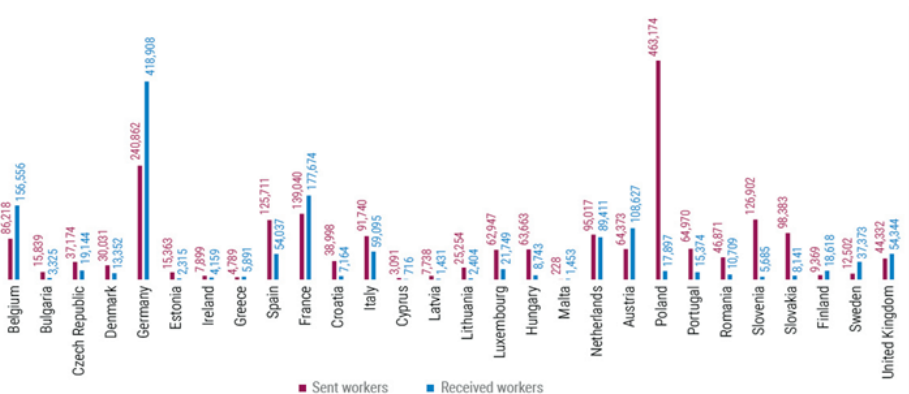
Gelten die gleichen Regeln für kurzfristige Stellenausschreibungen?

Die Rechtsvorschriften gelten für alle Entsendungen, unabhängig von ihrer Dauer. Einige Bestimmungen der Richtlinie sind jedoch nicht auf eine kurzfristige Entsendung anwendbar oder erlauben es den Aufnahmemitgliedstaaten, ihre Vorschriften nicht auf kurzfristige Entsendungen anzuwenden.

Erstens gibt es eine obligatorische Ausnahme in Fällen der Erstmontage und/oder Erstinstallation von Waren, wenn die Entsendung acht Tage nicht überschreitet. In diesen Fällen finden die Bestimmungen der Richtlinie über den bezahlten Mindestjahresurlaub und das Arbeitsentgelt keine Anwendung.

* Die Ausnahme gilt nicht für das Baugewerbe.

Zweitens haben die Aufnahmemitgliedstaaten die Möglichkeit, einige der Vorschriften nicht anzuwenden, wenn die Dauer der Entsendung einen Monat nicht überschreitet. Darüber hinaus haben mehrere Aufnahmemitgliedstaaten kurzfristige Entsendungen oder andere Arten von Entsendungen von bestimmten Anforderungen befreit, insbesondere von der Verpflichtung, die Erklärung vor der Entsendung abzugeben.



Gelten die Regeln auch für Geschäftsreisende?

Arbeitnehmer, die vorübergehend zur Arbeit in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, aber keine praktische Arbeit verrichten, gelten nicht als entsandte Arbeitnehmer. Dies gilt z. B. für Arbeitnehmer, die sich auf Geschäftsreise befinden (wenn keine produktive Arbeit geleistet wird), an Konferenzen, Tagungen, Messen, Schulungen usw. teilnehmen oder aus der Ferne arbeiten.

Diese Arbeitnehmer fallen nicht unter die Entsenderichtlinien, so dass die Vorschriften über Mindestlöhne oder obligatorische Meldeverfahren nicht auf sie anwendbar sind.

Was geschieht in Griechenland?

Gesetzgebung

Presidential Decree 30/2021: Veröffentlicht am 11. Mai 2021, setzt die ursprüngliche Richtlinie 96/71/EG und die Richtlinie (EU) 2018/957 in das griechische Rechtssystem um.

Das griechische Entsenderecht gilt für Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat, die im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen eine Entsendung vornehmen.

Bezüge

Griechenland ist nicht verpflichtet, das tatsächlich zu zahlende Arbeitsentgelt für die entsandten Arbeitnehmer festzulegen, aber es ist verpflichtet, Informationen über die Beschäftigungsbedingungen, einschliesslich der Bestandteile des Arbeitsentgelts für die entsandten Arbeitnehmer, zu liefern. Die Verantwortung für die Ad-hoc-Festsetzung der Höhe des Entgelts des entsandten Arbeitnehmers auf der Grundlage dieser Informationen liegt jedoch beim Arbeitgeber.

Sanktionen

Es werden Sanktionen für die Nicht-oder verspätete Einreichung einer Meldung für entsandte Arbeitnehmer verhängt. Laut dem Gerichtshof der Europäischen Union

(EuGH) müssen die nationalen Gerichte sicherstellen, dass die Sanktionen für die Nichteinhaltung von Verwaltungspflichten verhältnismässig sind.

Im Falle Griechenlands handelt es sich bei den Sanktionen für die Nicht- oder verspätete Einreichung einer Entsendemeldung um Verwaltungsstrafen, die nach Ermessen der griechischen Behörden verhängt werden. Die Bußgelder werden ad hoc angepasst und liegen zwischen 500 und 50.000 Euro, je nach Ermessen der Behörden.

Das Heimat- und das Gastunternehmen haften gemeinsam für die Nichteinhaltung der Vorschriften.

Grundsatz der Begünstigung

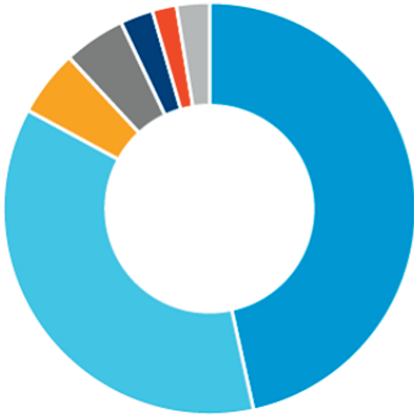
Die Verpflichtungen, die entsandte Arbeitnehmer im griechischen Hoheitsgebiet erfüllen müssen, sind unabhängig von dem auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Recht und den Arbeitsbedingungen durch folgende Bestimmungen geregelt:

- Das griechische Arbeitsrecht (Gesetze, Verordnungen, Ministerialbeschlüsse).
- Die nationalen allgemeinen Tarifverträge, in denen die für alle Arbeitnehmer in Griechenland geltenden Mindestarbeitsbedingungen ausserhalb der Lohnabrechnung festgelegt sind.
- Das gesetzliche Mindestgehalt und der Tageslohn (derzeit 713,00 Euro brutto).

Mit einfachen Worten: Ein entsandter Arbeitnehmer wird zu den gleichen Arbeitsbedingungen wie ein einheimischer Arbeitnehmer behandelt. Falls im Heimatland günstigere Bedingungen gelten, werden diese im Gastland nicht berücksichtigt, da die örtlichen Behörden bei jeder Entsendung prüfen, ob die örtlichen Beschäftigungsbedingungen erfüllt sind. Die Richtlinie findet jedoch keine Anwendung, wenn die nach den Vorschriften des Entsendestaats für den Arbeitnehmer geltenden Arbeitsbedingungen günstiger sind als die, die sich aus der Anwendung der Richtlinie ergeben würden.

* Die Arbeitsbedingungen, die für Arbeitnehmer im Rahmen einer Entsendung gelten, die in den Anwendungsbereich des Präsidialerlasses 219/2000 fällt, sind die gleichen, die für jeden in Griechenland entsandten Arbeitnehmer gelten.

Granted certificates of coverage by Finnish social security in 2019, by personnel group



Workers: one country	5,293
Workers: several countries	4,130
Civil servants	590
Self-employed persons	551
Sailors	293
Grant recipients	215
Others: drivers and flight crew	293

Source: Finnish Centre for Pensions

Kontakt:

Corporate Relocations Greece Ltd
Chlois 7
Acharnes 136 77
Greece
T: +30 21 0800 3510
E: office@corporaterelocations.gr
corporaterelocations.gr



Neues zum schwedischen Einwanderungsrecht

Autorin: Lena Rekdal, Gründerin von Nimmersion AB, Schweden & Rozeta Zlattinger, Senior Immigration Specialist, LLB & MA (Schweden)

Das schwedische Parlament hat am 1. Juni 2022 das Einwanderungsgesetz aktualisiert. Die neu eingeführten Änderungen zielen darauf ab, kriminellen Aktivitäten entgegenzuwirken und Unternehmen daran zu hindern, Lohndumping zu betreiben, während gleichzeitig der Schutz und die Interessen der Arbeitnehmer durch die Gewerkschaften gewährleistet werden. Darüber hinaus wird das Gesetz als zusätzlicher Schutz gegen den Menschenhandel verstanden.

Weitere Anpassungen des Gesetzes werden voraussichtlich im Jahr 2023 eingeführt. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Änderungen die Bearbeitungszeiten für Anträge für Arbeitsbewilligungen durch die schwedische Migrationsbehörde bereits erheblich verlängert haben und auch weiterhin verlängern werden.

Die Schnellbearbeitung für bereits verbürgte Arbeitgeber gibt es im Grunde nicht mehr. Genehmigungen dauern Monate, selbst für erstmalige Arbeitserlaubnisse, die 10 Tage oder weniger dauern sollten. Die Bearbeitung von Anträgen hat sich von mehreren Wochen auf mehrere Monate verlängert. Es gibt keine Anzeichen dafür, wann sich die Dinge wieder normalisieren werden. Einer von mehreren Gründen ist, dass das Gesetz rückwirkend umgesetzt wurde.

Wichtigste Änderungen

- Als Teil des Antrags muss ein unterzeichneter Arbeitsvertrag vorgelegt werden. Schwedische Arbeitgeber nehmen in der Regel eine 6-monatige Probezeitklausel in den Vertrag auf, was dazu führt, dass die Migrationsagentur nur eine Arbeitserlaubnis für 6 Monate erteilt, auch wenn der beantragte Zeitraum die vollen 24 Monate beträgt. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer erst nach einem Jahr oder länger vollständig lokal registriert werden kann, je nachdem, wie lange es dauert, bis über die Verlängerung der Arbeitserlaubnis entschieden wird. Derzeit beträgt die Zeitspanne 4-6 Monate. Der Inhaber der Arbeitserlaubnis hat keinen Zugang zu medizinischer Versorgung, Kinderbetreuung oder anderen sozialen Dienstleistungen, die normalerweise für Steuerzahler vorgesehen sind.

- Arbeitnehmer, deren Arbeitserlaubnis längerfristig verlängert wurde, können ein D-Visum beantragen, um während des Bearbeitungszeitraums zu Geschäftszwecken zu reisen. Familienangehörige sind nicht eingeschlossen, ebenso wenig wie Reisen aus persönlichen Gründen.
- Die Aufnahme einer Beschäftigung innerhalb von 4 Monaten nach Ablauf der Gültigkeit der Arbeitserlaubnis sollte nicht länger ein Grund für die Verweigerung der Verlängerung der Arbeitserlaubnis und schliesslich der Daueraufenthaltsgenehmigung sein. Wir wissen noch nicht, ob stattdessen eine weitere 2-Jahres-Erlaubnis ausgestellt oder ob in Zukunft eine Daueraufenthaltsgenehmigung erteilt wird. Wir finden, dass die neue Gesetzgebung Unklarheiten zulässt und zu unterschiedlichen Auslegungen durch verschiedene Sachbearbeiter der Migrationsbehörde führen kann. Dies kann in der Praxis zu unterschiedlichen Entscheidungen in ähnlichen Fällen führen.
- Abschaffung der 4-Jahres-Beschränkung für Arbeitsbewilligungen und Ermöglichung der Verlängerung der Bewilligung, falls der Antragsteller sich nicht für eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung entscheidet. Die Migrationsbehörde kann nur dann eine Daueraufenthaltsgenehmigung erteilen, wenn eine gültige Arbeitserlaubnis seit mindestens 4 Jahren vorliegt.
- Für erwachsene Familienangehörige von Inhabern einer Arbeitserlaubnis, die nicht erwerbstätig sind und ihren Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können, gibt es keinen Daueraufenthalt mehr. Das Einkommen des Hauptantragstellers wird nicht berücksichtigt. Diese Änderung wurde mit der Änderung des Ausländergesetzes im Juli 2021 eingeführt.
- Geringfügigere Versäumnisse in den Beschäftigungsbedingungen sind kein Grund für eine Ausweisung. Damit soll "kompetensutvisning", also der Abschiebung von Talenten, entgegengewirkt werden.
- Wenn sich die Arbeitsbedingungen verschlechtern, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies der schwedischen Migrationsbehörde zu melden. Der Arbeitgeber kann aufgefordert werden, einen Nachweis über die Beschäftigungsbedingungen zu erbringen. Die Weigerung, dem nachzukommen, führt zu Geldstrafen.
- Ein neu eingeführtes Visum ermöglicht es hochqualifizierten Personen, 9 Mon-

ate lang in Schweden zu bleiben, um einen Arbeitsplatz zu suchen oder ein Unternehmen zu gründen. Der Nachweis, dass sie in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt (und ggf. den ihrer Familie) zu bestreiten, ist ebenso erforderlich wie eine private Krankenpflegeversicherung.

- Die Einführung einer Unterhaltspflicht für Familien, die an ausländische Arbeitskräfte gebunden sind. Die neuen Anforderungen sind vergleichbar mit denen, die bereits für andere Fälle der Familienzusammenführung gelten, jedoch ohne die Anforderung, dass der Wohnraum eine bestimmte Grösse und einen bestimmten Standard haben muss. Ein Mietvertrag wird jedoch in vielen Fällen als Teil des Antrags verlangt, im Falle eines Daueraufenthalts immer. Ausserdem muss der Mietvertrag für mindestens 18 Monate abgeschlossen werden. Dies ist ein Problem, da Wohnungsbaugesellschaften in der Regel Untermietverträge nur für jeweils 12 Monate gewähren.

Allgemeine Schlussfolgerungen:

1. Einführung einer neuen Art von Aufenthaltstitel
2. Die Antragsfristen und die zusätzlichen Anforderungen führen zu einer erheblich längeren Bearbeitungszeit der Fälle.
3. Das Schnellverfahren ist im Wesentlichen nicht existent.
4. Es besteht die Absicht, bei Verwaltungsfehlern Nachsicht walten zu lassen.
5. Es werden strengere Anforderungen an die Arbeitgeber gestellt.



Wie sieht die Zukunft aus?

- Immer mehr Unternehmen werden prüfen, ob ihre Mitarbeiter aus der Ferne arbeiten und mit einem Geschäftsvisum reisen können, anstatt vollständig nach Schweden versetzt zu werden.
- Unternehmen können aus geschäftlichen Gründen gezwungen sein, riskante Entscheidungen in Bezug auf Geschäftsvisa zu treffen, um Projektbesprechungen auf den Weg zu bringen.
- Der Prozess für Unternehmen, die noch nicht in den Genuss des ohnehin langen «Schnellverfahrens» gekommen sind, müssen von Bearbeitungszeiten von 10 - 17 Monaten rechnen.
- Unternehmen suchen nach Technologiezentren ausserhalb Schwedens, um sich Talente zu sichern.
- Junge und aufstrebende Unternehmen, die sich nicht für das Schnellverfahren der schwedischen Migrationsbehörde qualifizieren, nutzen «Employer of Records (EORs)», um Talente vor Ort zu gewinnen.

Kontakt:

Nimmerson AB
Linnégatan 41
114 58 Stockholm
Sweden

T: +46 8 660 61 01
E: lena@nimmerson.com
nimmerson.com



Überblick: Entsendung von Arbeitnehmern

Autorin: Lavinia Aiosa, Managerin Globale Mobility und EU-Entsendung bei ECA Italia (Italien)

Die Europäische Union erlaubt es Unternehmen mit Sitz in einem EU-Staat, auch durch die Entsendung von eigenem Personal zur Erbringung einer Dienstleistung in anderen Mitgliedstaaten der EU tätig zu werden (Niederlassungsfreiheit).

Die Notwendigkeit einer Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern beruht auf der Notwendigkeit eines Ausgleichs zwischen den Rechten der Arbeitnehmer und der Niederlassungsfreiheit, die ihre erste normative Konkretisierung in der Richtlinie 96/71/EG (so genannte Mutterrichtlinie) fand. In Artikel 1 der Richtlinie werden drei verschiedene Hypothesen der Entsendung unterschieden:

- A) die Abordnung zur Erbringung von Dienstleistungen;
- B) die Entsendung im Rahmen von Unternehmen, die derselben Gruppe angehören;
und
- C) die Entsendung im Rahmen von Arbeitsvermittlungsagenturen.

Mit dem Ziel, den gleichen Schutz für Arbeitnehmer zu gewährleisten, die auf demselben nationalen Markt tätig sind, hat der EU-Gesetzgeber darüber hinaus Hinweise auf Bereiche gegeben, für die Mindestschutzstandards vorgesehen werden sollten.

Trotz des Beitrags, den die Richtlinie im Laufe der Jahre geleistet hat, musste sich der EU-Gesetzgeber mit verschiedenen Umgehungsphänomenen im Zusammenhang mit der Entsendung von Arbeitnehmern befassen (z. B. fiktive Entsendungen und so genannte Briefkastenfirmen) und sah die Notwendigkeit, die verschiedenen Mitgliedstaaten mit wirksamen Instrumenten auszustatten, um die Echtheit von Entsendungen und die tatsächliche Einhaltung der Mindestschutzstandards zu überwachen.

Aus diesen Gründen griff die EU mit der Richtlinie 2014/67/EU (der sogenannten Durchsetzungsrichtlinie) ein und führte ein koordiniertes System von Verwaltungsanforderungen ein, die von Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden, erfüllt werden müssen. Zudem besteht die Möglichkeit für die Mitgliedstaaten, besondere Sanktionsregelungen gegen nicht konforme ausländische Anbieter einzuführen. Die bisher letzte regulatorische Intervention

zum Thema entsandte Arbeitnehmer in Europa ist die Richtlinie 2018/957/EU, die mit dem Ziel geschaffen wurde, die Mutterrichtlinie 96/71 von Grund auf zu überarbeiten, um die nationalen Arbeitsmärkte besser zu schützen. In der Tat greift die Richtlinie in die Mindestschutzstandards ein, erweitert die Liste der Mindestarbeits- und Mindestbeschäftigungsbedingungen, führt gleiches Entgelt, das Konzept der "langfristigen Entsendung" und eine Anti-Missbrauchsregel ein, um dem Phänomen der sogenannten Rotationsentsendung entgegenzuwirken.

In der Richtlinie 96/71/EG wird der Begriff "entsandter Arbeitnehmer" (Artikel 2 Absatz 1) definiert als derjenige Arbeitnehmer, der für einen begrenzten Zeitraum seine Arbeit in einem anderen Staat als demjenigen verrichtet, in dem er normalerweise beschäftigt ist. Es reicht also aus, dass ein Arbeitnehmer in einem anderen Land arbeitet als dem, in dem er normalerweise beschäftigt ist, damit der Begriff "entsandter Arbeitnehmer" auf EU-Ebene verwendet werden kann. Es ist daher klar, dass diese Definition auch Entsendungen umfasst, vorausgesetzt natürlich, dass eine grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen vorliegt.

Der entsandte Arbeitnehmer könnte aber auch ein "Geschäftsreisender" sein. Auch hier sehen die Regelungen der einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Definitionen und Pflichten für Geschäftsreisende vor. Unabhängig davon, ob es sich bei der in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübten Tätigkeit um die Erbringung von Dienstleistungen handelt und wie lange sie dauert, ist es immer erforderlich, das Formular A1 zu beantragen. Dies wurde auch von der Europäischen Kommission bekräftigt.

Das Unternehmen, das sich für eine Entsendung entscheidet, muss in jedem Fall die Vorschriften einhalten. Die Mindestarbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die den Arbeitnehmern garantiert werden müssen, sind in Artikel 3 der Richtlinie 96/71/EG aufgeführt. In dem Bemühen um einen besseren Schutz wurde der Inhalt der Richtlinie 2018/957/EU erweitert.



Daher muss ein Arbeitgeber, der sein Personal im Rahmen der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen entsendet, den Schutz der folgenden Bedingungen gewährleisten:

1. Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
2. Mindestdauer des bezahlten Jahresurlaubs
3. Löhne, einschließlich der Zuschläge für Überstunden; dieser Unterabsatz gilt nicht für betriebliche Altersversorgungssysteme
4. Bedingungen für die Überlassung von Arbeitnehmern, insbesondere für die Überlassung von Arbeitnehmern durch Zeitarbeitsunternehmen
5. Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz
6. Schutzmaßnahmen hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren oder Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen
7. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen
8. Bedingungen für die Unterbringung von Arbeitnehmern, wenn diese vom Arbeitgeber weit entfernt von ihrem üblichen Arbeitsort bereitgestellt wird
9. Zulagen oder Erstattung von Reise-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten für Arbeitnehmer, die sich aus beruflichen Gründen von zu Hause entfernen

Auch das entsendende Unternehmen muss bestimmte Pflichten erfüllen. Ziel der Richtlinie von 2014 war es, den Mitgliedstaaten Instrumente an die Hand zu geben, um die Transparenz und Sichtbarkeit des Mindestschutzes für entsandte Arbeitnehmer zu erhöhen und einen fairen Wettbewerb innerhalb der EU zu gewährleisten. Dies ermöglichte es den Mitgliedstaaten, eine Reihe von Verwaltungsformalitäten und Kontrollmassnahmen vorzuschreiben, wie zum Beispiel:

- Meldepflicht: Vorabmeldung des Arbeitgebers bei den zuständigen Behörden des aufnehmenden EU-Mitgliedstaats.
- Verpflichtung zur Aufbewahrung von Dokumenten: Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Reihe von Beschäftigungsunterlagen des entsandten Arbeitnehmers aufzubewahren (z. B. Arbeitsvertrag, Lohnabrechnungen, Formular A1 usw.).
- Vertretungspflicht: Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Kontaktperson zu benennen, die für die Verbindung mit den zuständigen Behörden im Aufnahmemitgliedstaat verantwortlich ist bzw. die den Kontakt zu den Sozialpartnern im Aufnahmemitgliedstaat aufrechterhalten kann.

- Die Verpflichtungen, Kontrollmechanismen und Sanktionsstrukturen sind von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat sehr unterschiedlich, was es für Unternehmen schwierig macht, bei der Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb der EU einen harmonisierten, kohärenten und transparenten Ansatz zu verfolgen. Dieser Flickenteppich von Verpflichtungen hat zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand für Unternehmen geführt, die (selbst für kurze Entsendungen) Arbeitnehmer in die EU entsenden, wobei die Gefahr von Sanktionen (nicht nur administrativer Art) in einigen Fällen erheblich ist.

Im Falle der Nichteinhaltung ist eine der wichtigsten Massnahmen, die den nationalen Behörden zur Verfügung stehen, um den Arbeitsmarkt für entsandte Arbeitnehmer zu regulieren und die Einhaltung der nationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften zu gewährleisten, die Möglichkeit der Verhängung von Sanktionen - straf- und verwaltungsrechtlicher Art -, die ebenso wie die administrativen Anforderungen und Kontrollmassnahmen für entsandte Arbeitnehmer innerhalb der EU sehr unterschiedlich sein können.

Verstösse im Zusammenhang mit der unterlassenen oder verspäteten Übermittlung von Meldungen werden mit Strafen geahndet, die, multipliziert mit der Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer und im Wiederholungsfall, hohe Werte erreichen können. Darüber hinaus gefährden Unternehmen, die wiederholt gegen die Vorschriften verstossen, die Kontinuität ihrer Geschäftstätigkeit innerhalb der EU. Dies könnte dazu führen, dass die Entsendung von Arbeitnehmern oder die Erbringung von Dienstleistungen bzw. die Ausübung von Geschäften in Zukunft nicht nur in dem Land, in dem der Verstoß begangen wurde, sondern auch grenzüberschreitend (aufgrund des Informationsaustauschs zwischen den Behörden der Mitgliedstaaten) verboten wird. Schliesslich kann ein Verstoß gegen grenzüberschreitende Entsendeverpflichtungen die Glaubwürdigkeit des Unternehmens bei den Behörden im Herkunftsland und im Land der Dienstleistungserbringung, bei den Arbeitnehmern sowie bei potenziellen Kunden, Partnern und Lieferanten untergraben (z. B. im Falle der Aufnahme in eine öffentliche schwarze Liste).

Kontakt:

Eca Italia S.R.L.
Via Antonio da Recanate, 1
20124 Milano MI
Italien

T: +39 02 6670 3262
E: eca.mi@ecaitalia.com
ecaitalia.com

GET TO KNOW THE PEOPLE BEHIND OUR GLOBAL NETWORK



Guest
Gabi Hegan
Staffing and Recruiting



Host
Pascal Lowther
Key Account Manager



Hi Gabi, great to have you as my interview partner. You are working as a recruiter, and you are running a platform for German speaking Expats. What do you do exactly?



My main occupation and recently found passion is with YER -USA, an international recruiting agency specializing on helping European companies in the US connect with the best local talents. As Directory German Desk I focus mainly on subsidiaries of German, Swiss and Austrian companies. We help mainly small and midsize companies as well as start-ups navigate the US labour market. This is also interesting for Expats who are being sent to the US and are tasked with building new plants, setting up offices or growing the existing team.

In addition to that I'm the founder of www.ichbinexpat.com an information platform for German speaking Expats in the US which provides answers to (almost) any question that might arise before and during the Expat Journey. From the planning stages until the return home.



What are the biggest challenges you are facing in your daily business?



In recruiting it's currently the short supply of qualified personnel, especially for highly specialized manufacturing companies which is the majority of European companies in the US. The US does not have a comparable "Ausbildungssystem" (apprenticeship), therefore, we are often called in to find highly skilled workers in addition to the more senior professional and executive roles we fill.



You mentioned you are also founder of the platform "Ich bin Expat - Leben in America" - What was the biggest surprise?



I'm still surprised how many questions arise long after the initial relocation phase is over. Most companies are investing a lot of time and resources to plan the relocation and offer support for the first months. But life does not stop there. Our goal is to answer questions and offer solutions as well as a community network throughout the entire expat journey.



How has the pandemic affected Global Employment industry?



Employers have to come to terms with hybrid and remote positions. Most employees who with desk jobs will consider “working from home” as one of their benefits and a decision factor to take a job or not. Overall, it's still a candidate's market, especially for manufacturing and skill labour jobs. Having a qualified consultant of your side definitely helps finding the best local talents.



What has been your biggest challenge in your role so far?



Explaining to European clients how big this country is, not only geographically, but there are essentially 50 states with unique sets of laws, slight cultural differences, weather, work force and more... It makes a huge difference where to put down roots...



If your job was a colour - what colour would it be?



Definitely rainbow. I get to do a lot of different things each day and meet a ton of interesting people from all kinds of industries and personal backgrounds.



What has been the biggest AHA moment in your role at YER?



This shouldn't really be too surprising, but I'm still amazed how fast the candidate market moves in the US. If you are serious about hiring it's important to be prepared and have “all the ducks in a row” in order to make an offer to the right candidate. Notice periods are much shorter and once people decide to make a career change, they are ready to go...



Where do you get the best ideas?



Definitely in the shower. If it was possible, I should take pen and paper with me... or install an Alexa or Siri in the bathroom.



What advice would you give to your 25-year-old ME from today's perspective?



Relationships are everything. You never know whom you meet and which door someone can open. If you have a good idea, be brave and ask for help, mentorship, advice, investment. Most people genuinely want to help if they can.

Gabi, thank you so much for your input - enjoy reading our newsletter!

Business Traveller in Switzerland

Author: Friederike V. Ruch, CONVINUS (Switzerland)

The issue of compliance is becoming increasingly important in every company. In the context of business travel, however, this is very complex for various reasons. For a business trip, several aspects must be looked at or checked in order to take the right steps from a legal point of view. In most companies, the first hurdle already consists of informing all involved departments in the company about the business trips at an early stage in order to make the necessary clarifications or possibly also to obtain work permits.

In the following, we will discuss the legal aspects of business trips to Switzerland.

Labour law

Regardless of the duration of the business trip, it is mandatory to comply with the relevant provisions of labour law. These include, among others, compliance with:

- Maximum working hours: usually 45 hours, with exceptions.
- Minimum days off: 20 working days.
- Public holidays: please note that there are cantonal differences.
- Swiss equivalent salary: cantonal differences.

In practice, the issue of complying with the relevant Swiss salary is a cost-intensive measure. Depending on the place of employment (canton) in Switzerland, there are two different tools for calculating the relevant salary in Switzerland. Both tools are based on the same principles. The calculation is based on the company sector, position in the company, function, working hours, level of education and age. The outcome from the tool represents the relevant base salary. The final result shows several salary figures, whereby only two salary figures are decisive: the salary figure from the lower quartile for Swiss men for a period of up to a maximum of 90 days per year and the median for Swiss men for longer periods. If the business traveller from abroad is paid a lower basic salary, the difference to the calculated decisive salary in Switzerland must be paid pro rata to the business traveller. To calculate the difference for one day, divide the monthly difference by 21.66 days. This calculation is based on the gross base salary. This means that the corresponding taxes and social security contributions must be deducted from the possible differential payment.

Furthermore, the provisions of the Posted Workers Act must be complied with. These stipulate that the costs for meals, accommodation and travel expenses must be borne by the employer. These costs can be covered either effectively or as a lump sum. Often the actual accommodation costs (e.g. hotel) and the actual travel costs (e.g. airfare) are covered. However, the costs of meals and travel within Switzerland (costs of travel between accommodation and place of work) are covered by a lump sum. In most cantons, a lump sum of CHF 70 per day is accepted for usually and a lump sum of CHF 15 per day for travel expenses.

In principle, the above-mentioned labour law provisions must be complied with, regardless of whether a work permit is required for the business trip.

Work permit or visa

In the event that the business traveller carries out gainful employment in Switzerland, a work permit is required. As a rule, this means that either the days of employment in Switzerland must be reported as part of the registration procedure or a 120-day permit must be obtained. Regardless of the type of permit, it is only valid for the indicated place of work.

In principle, the reporting procedure is a straightforward online procedure for notification the working days of an employee/business traveller. However, it has some aspects that make the procedure somewhat administratively burdensome in practice. Under the notification procedure, the individual effective working days must be notified 8 days in advance. This means, for example, that if the employee states that he or she will work in Switzerland on 25 March, 25 March must also be notified as such. However, if the employee decides in the end that it would be better to work in Switzerland on 24 March, the notified 25 March must be deleted and the 24 March needs to be reported. However, if the employee does not notify these 8 days in advance, this change cannot be made at all. In addition, the notification procedure can in principle, with some exceptions, only be used for employees of an employer in an EU/EFTA member state (incl. the UK). A final restriction is that each employer only has 90 days per calendar year on which they can notify their employees under the notification procedure. It therefore makes sense to plan accordingly or to use the notification procedure for short-term assignments.

For most employees / business travellers who travel to Switzerland several times

within a 12-month period and whose activity is to be classified as gainful employment, obtaining a 120-day permit proves to be the more sensible way. Obtaining such a permit can take between 2-8 weeks - depending on the canton of assignment - but once obtained, it is valid either for the calendar year or for a 12-month period. The employee can enter Switzerland and work for a maximum of 120 days based on this permit. He does not have to notify the individual days in advance to another office. A situation in which an employee decides at short notice to come to Switzerland on a different day than originally planned is therefore not a problem under this permit.

If there is no gainful employment, then it is possible that no steps need to be taken from a permit law perspective. However, depending on the nationality of the business traveller, a business visa / Schengen visa may be necessary.

Social security

Depending on the country in which the business traveller is socially insured or the nationality of the business traveller, the business traveller can be exempted from the social security obligation in Switzerland if there is a social security agreement with Switzerland.

The necessary certificate would have to be obtained for this: A1 or secondment certificate.

In principle, this form should already be available from day 1. It is therefore advisable to obtain it as soon as the business trip becomes known. In addition, in some countries the period of validity of these forms can be specified as e.g. 12 months or longer, so that such a form does not have to be obtained for each individual business trip.

In the event that there is no social security agreement with Switzerland, the business traveller would in principle be liable for social security in Switzerland. In practice, the obligation to pay social security in Switzerland is usually waived for a period of up to 30 days. As a result, a business trip is not subject to social insurance in Switzerland.

However, it is important for all business travellers to have sufficient health insurance. It should be checked whether the business traveller has included inter-

national cover in his or her health insurance.

Taxes

In most cases, a business trip to Switzerland does not impose a tax liability in Switzerland. However, there are two factors based on which a tax liability may nevertheless arise on a business trip to Switzerland.

One of these is the "183-day rule". It is important to note that this rule is structured differently in the various double taxation agreements. If a business traveller stays in Switzerland for less than 183 days, either in a 12-month period, a calendar year, or a tax year, does not receive a salary in Switzerland and no costs are borne by a legal entity in Switzerland, there is no tax liability in Switzerland.

Even if the three points described above are fulfilled, it must also be checked whether the Swiss entity may still qualify as a de facto employer (factual employer). If this were the case, there would be a tax liability from the first day. This would result in the Swiss entity having to account for withholding tax on the Swiss working days. According to the regulations of the double taxation agreement, double taxation can be avoided through tax credit or progression retention.

Process & Administration

Due to the diversity of business travel and the various legal aspects, it is important to create a policy and implement a process for gathering all information and the various tasks regarding business travels.

Based on our experience, it is still the biggest challenge that all essential information of a business trip is available in time in order to be able to initiate the necessary steps. On the one hand, a process that is as uncomplicated as possible is important for this, but also the comprehensive internal flow of information within the company about the scope of the legal review and compliance with legal regulations for business trips.

Contact:

CONVINUS global mobility solution
Talstrasse 70
CH-8001 Zürich

T: +41 44 250 20 20
E: info@convinus.com
convinus.com
insights.convinus.com

Posted Workers' status in Greece

Author: Maria Kouri, Corporate Relocations Greece (Greece)

What is a Posted Worker?

A posted worker is an employee of a company located in a Member State of the EU (EU/EEA/Switzerland) that is temporarily seconded by their employer to another Member State of the EU in order to perform services.

The employee can be either EU or non-EU national and can be seconded in the context of a contract of services, an intra-group posting or a hiring out through a temporary agency.

Legal background of Posting in EU

EU legislation regarding posting applies to companies established in a Member State which, in the context of providing services, proceeds to the secondment.

- Initial Directive 96/71/EC: Introduction of posted workers and list of working conditions
- Directive 2014/67/EU on the enforcement of Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services
- Directive 2018/957/EU amending Directive 96/71/EC concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

The Two main rules

Respect the country's salary level

Each worker posted in the host country must be paid according to the minimum rates of pay, including overtime rates applicable there, i.e., cannot receive inferior salary rates than those determined by the appropriate collective bargaining agreement for the position.

Respect the country's working hours

Each worker posted in host country should respect the maximum work periods and minimum rest periods determined by the destination's country's legislation.

Duration of posting

The posted worker notification can cover a maximum assignment duration of 18 months. For long-term postings (longer than 12 or 18 months), application of an extended set of terms and conditions of employment are provisioned by the receiving Member State.

What are the registration requirements?

The host Member State is entitled to require the home employer to take the following administrative measures, before the posting:

1. To make a declaration to the competent national authorities at the commencement of the provision of services at the latest, containing the relevant information required to allow verification of the details of the posting at the workplace, including:

- a. The personal details of the service provider.
- b. The anticipated number of clearly identifiable posted worker.
- c. The liaison person and the contact person.
- d. The anticipated duration, envisaged start, and end date of the posting.
- e. The address(es) of the workplace.

2. To designate a person to liaise with the competent authorities in the host Member State.

* Most Member States have implemented an electronic system for the declaration at the national labour authorities. Even though Greece has not put in place an electronic platform yet, the procedure can take place through emails with the competent labour authorities.

A1 and S1 documents

As already mentioned, “posted worker” refers to a person working abroad on a temporary basis. Certificates concerning social security compliance and entitlement to healthcare for posted workers are granted to persons moving to work in EU/EEA countries (A1 certificate and S1 certificate or the European Health Insurance Card) or in countries with which the EU/EEA countries has a social security agreement. Certificates are also granted to other groups, such as self-emp-

loyed persons and those working in several countries. The certificate states which country's social security legislation is to be applied to the person while working abroad. The same person can be granted a certificate several times in one year.

A1 Certificate

- Certificate of individual's affiliation to an EU social security regime and effective solely in the area of social security, and not in Labour law.
- Useful to prove payment of social contributions in another EU country: If you are a posted worker or work in several countries at the same time.
- Issued by home country's social security institution.

S1 Certificate

- Certificate of entitlement to healthcare, if you do not live in the country where you are insured.
- Useful for posted workers, cross-border workers, pensioners and civil servants and their dependents.
- Submit it to any health insurance authority in the country where you live/work.

Concept of remuneration

Remuneration, as far as posted workers are concerned, includes all the constituent elements of remuneration rendered mandatory by national law or by collective agreements which have been declared universally applicable.

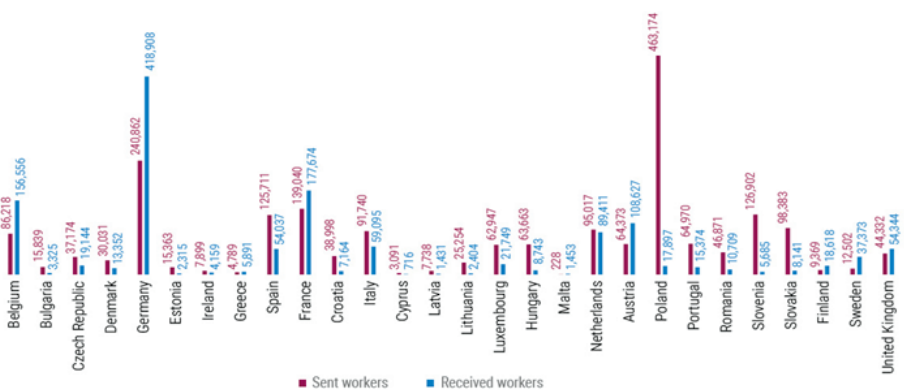
Do the same rules apply to short term postings?

Legislation applies to all postings, irrespective of their duration. However, some provisions of the Directive are not applicable to a short-term posting or allow host Member States not to apply their rules to postings of short duration.

First, there is a mandatory exception in cases of initial assembly and/or first installation of goods when the posting does not exceed eight days. In these cases, the rules of the Directive on minimum paid annual leave and remuneration do not apply.

* The exception does not apply to the construction sector.

Secondly, there are options for host Member States not to apply some of the rules when the length of the posting does not exceed one month. Additionally, several host Member States have exempted short-term postings or other types of postings from certain requirements that they impose, in particular from the requirement to make the declaration prior to the posting.



Do the rules apply to business travellers?

Workers who are sent temporarily to work in another Member State, but do not provide hands-on work, are not considered as posted workers. This is the case, for instance, for workers on business trips (when no productive work takes place), and those attending conferences, meetings, fairs, undertaking training etc. or working remotely.

These workers are not covered by the ‘Posting of Workers’ Directives and, therefore, the rules on minimum wages or on mandatory registration procedures do not apply to them.

What happens in Greece?

Legislation

Presidential Decree 30/2021: Published on 11 May 2021, incorporates the Initial Directive 96/71/EC and the Directive (EU) 2018/957 in the Greek legal system.

Greek law of posting applies to companies established in a Member State which, in the context of providing services, proceeds to the secondment.

Remuneration

Greece is not required to determine the actual remuneration to be paid for incoming posted workers, but it is required to provide the information on the terms and conditions of employment, including the constituent elements of remuneration to be applied to posted workers. However, the responsibility of establishing ad hoc the posted worker's remuneration amount based on this information encumbers the employer.

Penalties

Penalties for not filing or late filing of a Posted Worker Notification are imposed. According to the Court of Justice of the European Union (CJEU), national courts must ensure that penalties for non-compliance with administrative obligations are proportionate.

In Greece penalties for not filing or late filing of a Posted Worker Notification are administrative fines issued upon discretion of the Greek authorities. Fines are adjusted on an ad hoc basis, and they range from Euro 500 to Euro 50.000, upon the discretion of the authorities.

Home and host company have joint liability for non-compliance.

Principle of favourability

Obligations required to be fulfilled by posted workers in the territory of Greece, irrespective of the law applicable to the employment relationship, the terms and conditions of employment are stipulated by:

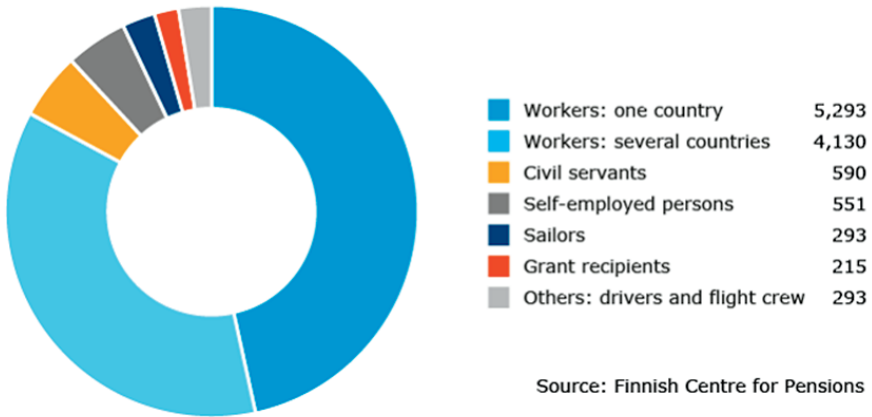
- The Greek labour legislation (laws, decrees, ministerial decisions).
- The National General Collective Labour Agreements provisioning the minimum non-payroll working terms and conditions applicable to all workers in Greece.
- The statutory minimum salary and daily wage (currently at Euro 713,00 gross and the daily wage for blue collar workers older is fixed at Euro 29.04).

In simple words, a posted worker is treated with the same employment conditions as a local worker. In case of more favourable conditions applied in the home country, these are not taken into consideration in the host country, as local auth-

authorities check whether the local employment conditions are met with each posting. However, the Directive does not apply whenever the working conditions applicable to the worker in accordance with the rules of the sending Member State are more favourable than would result from the application of the Directive.

* Working conditions that apply to workers through a posting falling under the scope of Presidential Decree 219/2000 are the same as those applying to any worker posted in Greece.

Granted certificates of coverage by Finnish social security in 2019, by personnel group



Contact:

Corporate Relocations Greece Ltd
 Chlois 7
 Acharnes 136 77
 Greece
 T: +30 21 0800 3510
 E: office@corporaterelocations.gr
 corporaterelocations.gr



Swedish Immigration Law Updates

Author: Lena Rekdal, Gründerin von Nimmersion AB, Sweden & Rozeta Zlattinger, Senior Immigration Specialist, LLB & MA (Sweden)

The Swedish Parliament introduced new updates to the immigration law on June 1, 2022. The newly introduced changes aim to discourage criminal activities and prevent companies from engaging in salary dumping, while safeguarding the protection and interests of workers through trade unions. Furthermore, the law is presented as an additional level of protection against human trafficking. Amendments to the law on this topic are expected to be introduced in 2023. It should be well noted that these changes have already and will continue to substantially lengthen the application processing times for work permits by the Swedish Migration Agency.

The fast-track processing for already vouched employers is essentially no longer existent. Approvals take months, even for first-time work permits that should take 10 days or less. Processing of applications has spiked to several months rather than a couple of weeks. There is no indication of when things will go back to normal. One of numerous reasons is that the law has been implemented retroactively, so the balance of pending applications needs to be supplemented.

Key changes introduced:

- A signed employment contract must be presented as part of the application. Swedish employers usually include a 6-month probation clause as part of the contract. This results in the Migration Agency only granting a work permit for 6 months, even if the period sought is the full 24 months. This means the employee will not be able to get fully locally registered until up to a year or more, depending on the time the work permit renewal takes to get a decision. Currently, the timeline is 4-6 months. The work permit holder will not have access to healthcare, day-care, or any social services normally included for taxpayers.
- Employees that have lengthy work permit extensions can apply for a D-visa to travel for business purposes during the processing period. Family members are not included, nor is travel for personal reasons.
- Starting employment within 4 months of the work permit's validity should no longer be a cause for denial of the work permit extension, and eventually perm-

anent residency. We do not yet know whether an allowance for an additional 2-year permit will be issued instead, or if a permanent residence permit will be granted going forward. We believe that the new legislation allows for ambiguity and may lead to different interpretations by different migration agency caseworkers. Which in practice can translate to different decisions for similar cases.

- Removing the 4-year limit for work permits and allowing the permit to be extended should the applicant decide not to opt for permanent residency. The Migration Agency can only grant permanent residency if a valid work permit has been held for at least 4 years.
- Permanent residency is no longer available for adult family members of work permit holders who do not have employment and cannot provide for themselves. The income of the head applicant is not taken into consideration. This change was introduced during the Aliens Act amendments in July 2021.
- More minor omissions in the employment terms shall not be the cause for eviction. This is to counter “kompetensutvisning” i.e., deportation of talents.
- If employment terms deteriorate, the employer has an obligation to report this to the Swedish Migration Agency. Employers may be required to provide proof of the terms of employment; refusal to comply will result in fines.
- A newly introduced visa allows highly educated individuals to live and stay in Sweden for 9 months searching for a job or setting up a company. Proof of the ability to support oneself (and family, if applicable) is required, along with private medical care insurance.
- Introduction of a maintenance requirement for families tied to foreign labour. New requirements are comparable to the ones already applied for other family reunification cases, but without the requirement for housing of a certain size and standard. However, in many cases leases are required as part of the application and always in the case of permanent residency. The lease also needs to be ongoing for at least 18 months into the future. This is a problem as building associations typically grant sublets for only 12 months at a time.
- A newly introduced visa allows highly educated individuals to live and stay in Sweden for 9 months searching for a job or setting up a company. Proof of the ability to support oneself (and family, if applicable) is required, along with private medical care insurance.
- Introduction of a maintenance requirement for families tied to foreign labour. New requirements are comparable to the ones already applied for other family reunification cases, but without the requirement for housing of a certain size and standard. However, in many cases leases are required as part of the applic-

ation and always in the case of permanent residency. The lease also needs to be ongoing for at least 18 months into the future. This is a problem as building associations typically grant sublets for only 12 months at a time.

General conclusions:

- Introducing a new type of residence permit
- Application times and additional requirements are translated into considerably longer processing times
- The fast track is essentially non-existent
- Intention for leniency towards administrative mistakes
- Stricter demands on employers

What is the future?

- More companies will review whether their employees can work remotely and travel on business visas instead of a full transfer to Sweden.
- Companies may be forced for business reasons to make risky decisions around business visas to get project meetings off the ground.
- For companies that have not yet benefited from the fast-track procedure, it is very lengthy nowadays, but it is better than an outside procedure that takes 10-17 months.
- Companies are looking at having tech hubs outside Sweden to secure talent.
- Young and upcoming companies that do not qualify for the Swedish Migration Agency fast track use “employer of records (EOR)” to get talent on the ground.

Contact:

Nimmerson AB
Linnégatan 41
114 58 Stockholm
Sweden

T: +46 8 660 61 01
E: lena@nimmerson.com
nimmerson.com



Overview on posted workers

Author: Lavinia Aiosa, Global mobility and EU posting Manager at ECA Italia (Italy)

The European Union allows companies located in one EU State to operate in other member States (freedom of establishment), including by sending their own personnel to perform a service.

The need for a directive on the posting of workers is based on the need for a balancing act between workers' rights and freedom of establishment, which saw its first normative concretization in Directive 96/71/EC (so-called Mother Directive). The Directive, in Article 1, identified three different hypotheses of posting:

- A) The secondment to provide services;
- B) The posting operated within the framework of companies belonging to the same group; and
- C) Posting operated by labour supply agencies.

In addition, with the aim of ensuring equal protections for workers operating within the same national market, the EU legislator provided indications of matters for which minimum standards of protection should be provided.

Despite the Directive's contribution over the years, the EU legislature had to deal with various circumvention phenomena related to the posting of workers (for example: fictitious postings and so-called letter box companies), seeing the need to equip the various member states with effective tools to monitor the genuineness of postings and the actual compliance with minimum standards of protection.

For these reasons, the EU intervened through Directive 2014/67/EU (the so-called Enforcement Directive), implementing a coordinated system of administrative requirements that must be activated by entities posting staff abroad, as well as the possibility for member states to set up special sanctioning regimes against non-compliant foreign providers.

To date, the latest regulatory intervention on the topic of posted workers in Europe is Directive 2018/957/EU, which was created with the aim of revising from

scratch the Mother Directive 96/71, with a view to greater protection of national labour markets. Indeed, the directive intervenes on minimum standards of protection, expanding the list of minimum conditions of work and employment, introduces equal pay, the concept of "long-term posting," and an anti-avoidance rule to counter the phenomenon of so-called rotation posting.

Directive 96/71/EC defines "posted worker" (Article 2(1)) as that worker who, for a limited period of time, performs his or her work in a state other than the one in which he or she is normally employed. It is therefore sufficient for a worker to work in a country other than the one in which he or she is normally employed for the term "posted worker" to be used at the EU level. It is therefore clear that this definition includes postings, assuming of course that there is a transnational provision of services.

The posted worker, however, could also be a "business traveller." Again, the regulations of individual member states provide different definitions and obligations for business travellers. Regardless of whether the activity carried out in another member state constitutes the provision of services and its duration, as also reiterated by the European Commission, it is always necessary to apply for Form A1.

The company that decides to post must, in any case, comply with rules. The minimum working and employment conditions that must be guaranteed to workers are listed in Article 3 of Directive 96/71/EC. In an effort to provide greater protection, Directive 2018/957/EU expanded its content.

Therefore, an employer who posts its staff in the context of transnational provision of services must ensure the protection of the following conditions:

- Maximum work periods and minimum rest periods
- Minimum duration of annual paid leave
- Wages, including increased rates for overtime work; this subparagraph does not apply to occupational pension schemes
- Conditions for the supply of workers, particularly the supply of workers by temporary employment enterprises
- Health, safety, and hygiene in the workplace
- Protective measures regarding working and employment conditions of pregnant women or women who have recently given birth, children, and young people

- Equal treatment of men and women as well as other non-discrimination provisions
- Conditions of workers' accommodation where this is provided by the employer to workers far from their usual place of work
- Allowance or reimbursement to cover travel, board, and lodging expenses for workers away from home for professional reasons

The posting company must also fulfil certain obligations. The goal of the 2014 Directive was to give member states tools to increase the degree of transparency and visibility on minimum protections for posted workers and ensure fair competition within the EU. This allowed member states to impose a number of administrative formalities and control measures such as:

- Notification requirement: prior notification sent by the employer to the competent authorities of the host EU member state.
- Document Retention Obligation: obligation for the employer to retain a number of employment documents related to the posted worker (e.g., employment contract, pay stubs, Form A1, etc.).
- Duty of representation: obligation for the employer to designate a contact person who is responsible for liaising with the competent authorities in the host member state/who can maintain contact with the social partners within the host member state.
- Obligations, control mechanisms and penalty structure vary considerably from one member state to another, making it complex for companies to adopt a harmonized, consistent, and transparent approach with respect to sending workers within the EU. This patchwork of obligations has created a significant administrative burden for companies sending (even for short postings) workers across the EU, with exposure to sanctions (not just administrative) in several cases substantial.

In the case of non-compliance, one of the most important measures available to national authorities for regulating the labour market for posted workers and ensuring compliance with national labour regulations is the possibility of imposing sanctions-criminal and administrative-which, just like posted workers' administrative requirements and control measures, can vary significantly within the EU.

Indeed, violations related to failure to - or late - send notification are punishable

by penalties that can reach high values when multiplied by the number of workers involved and in case of repeated violation. In addition, companies that repeat violations jeopardize the continuity of their business within the EU. This could result in the prohibition of posting workers or providing services/conducting business in the future not only in the country where the violation was committed, but also across borders (due to the exchange of information between member state authorities).

Finally, violation of transnational posting obligations can undermine the company's credibility with authorities in the country of origin and service provision, workers, and potential customers, partners, and suppliers (e.g., in case of inclusion on a public blacklist).

Contact:

Eca Italia S.R.L.
Via Antonio da Recanate, 1
20124 Milano MI
Italien
T: +39 02 6670 3262
E: eca.mi@ecaitalia.com
ecaitalia.com

Contact:

Eca Italia S.R.L.
Via Massimo d'Azeglio, 33
00184 Rom
Italien
T: +39 0655301205
E: eca@ecaitalia.com
ecaitalia.com



RECOMMENDED

CONVINUS
global mobility solutions

Meet our Network

10 & 11 May 2023

GLOBAL MOBILITY SUMMIT 2023

Details on
shop.convinus.com

**HINWEIS:**

Die Inhalte dieses Newsletters stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen. Der gesamte Inhalt des Newsletters ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.

IMPRESSUM:

Herausgeber: CONVINUS GmbH / Talstrasse 70 / 8001
Zürich
Tel. +41 44 250 20 20 / Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com / convinus.com
Besuchen Sie uns auf LinkedIn & Youtube!

BESTELLUNG / ABBESTELLUNG:

Falls Sie unseren Newsletter bestellen oder abbestellen möchten, bitten wir Sie, dies per E-Mail vorzunehmen:
info@convinus.com

**NOTE:**

The contents of this newsletter represent only general information and are in no way a substitute for individual advice. The contents have been selected with great care, but CONVINUS accepts no liability for any damage whatsoever resulting from the use of the information provided here. The entire content of the newsletter is the intellectual property of CONVINUS and is subject to copyright. Any modification, copying, distribution and public reproduction of the content or parts thereof requires the prior written consent of CONVINUS.

IMPRINT:

Publisher: CONVINUS GmbH • Talstrasse 70 • CH-8001
Zurich
Tel. +41 44 250 20 20 • Fax +41 44 250 20 22
info@convinus.com • convinus.com • © CONVINUS
GmbH
You can also visit us on LinkedIn & Youtube!

SUBSCRIBE / UNSUBSCRIBE:

If you wish to subscribe to or unsubscribe from our newsletter, please do so via e-mail:
info@convinus.com

Global Mobility
Insights

Newsletter

Winter 2022 / 2023

