

Socialförsäkringsskyddet vid utlandstjänstgöring

av jur.kand. **Göran Lagerström**, Ernst & Young



Göran Lagerström

Den ökade rörligheten ute i världen har gjort att såväl arbetsgivare som anställda i internationellt verksamma svenska företag vill veta vad som gäller vid arbete i utlandet. Det är inte bara skatterna som är av intresse. "Hur ser socialförsäkringsskyddet ut vid min utlandstjänstgöring?" brukar vara en av viktigaste frågorna som man får av en anställd inför en planering av en utlandstjänstgöring.

För den anställda är det viktigt att veta var grundtryggheten finns i form av intjänande av pensioner, vilken sjukvård som ges, hur inkomstbortfall vid sjukdom kompenseras, hur familjeskyddet ser ut m m. För arbetsgivaren är dessa delar lika viktiga, men han vill också veta att försäkringsskyddet är tillräckligt för den anställda och för eventuella medföljande familjemedlemmar. Måste man kanske komplettera den anställdes skydd med privata sjukförsäkringar eller pensioner? Vilka socialförsäkringsavgifter måste arbetsgivaren och den anställda betala under denna tid?

Ja, det brukar vara många frågor som man möts av som konsult på detta område. Jag skall försöka att ge några svar genom en översiktlig beskrivning av regelverket på socialförsäkringsområdet vid utlandstjänstgöring. Jag kommer dock inte att beröra regler för s k egenföretagare.

Huvudregeln enligt svensk lagstiftning

Den som lämnade Sverige skulle enligt tidigare regel i Lagen om allmän försäkring (AFL) fortfarande anses bosatt i riket om utlandsvistelsen var *avsedd* att vara högst ett år. Om avsikten var att stanna utomlands längre tid blev man omgående avregistrerad hos sin försäkringskassa och därmed upphörde i princip all rätt till svenska socialförsäkringsförmåner. Konsekvensen blev att den som kom – eller återvände – till Sverige med avsikt att

Göran Lagerström är sedan 1997 anställd hos Ernst & Young som senior manager och expert på socialförsäkringar vid utlandstjänstgöring. Dessförinnan arbetade han på Riksförsäkringsverket (RFV), där han sedan slutet på 70-talet enbart sysslade med internationell socialförsäkring. Han deltog också i förhandlingarna med andra länders myndigheter vid ingående av eller tillämpning av redan ingångna konventioner.

vistas här mer än 12 månader ansågs bosatt här och blev därför omgående inskriven hos försäkringskassan och därmed berättigad till bl a sjukvård.

Fr o m den 1 januari 2001 har vi fått en ny socialförsäkringslag (SofL) till vilken man har fört över AFLs nämnda 1-årsregel. Istället för att tala om AFLs avsiktsregel säger man att "en i Sverige bosatt person som lämnar landet skall anses vara bosatt här om utlandsvistelsen kan *antas* vara högst ett år". Likaså säger man att "den som kommer till Sverige och kan antas komma att vistas här under längre tid än ett år skall anses vara bosatt här." Kopplingen till folkbokföringslagens regler är mycket tydligare nu. Att lagstiftaren väljer ordet "antas" tror man kommer att ge försäkringskassorna större möjlighet att pröva sannolikheten i en persons påstående om utrespektive inflyttning. Det gäller därför att klart kunna ange hur länge en utlandstjänstgöring är avsedd att vara, eftersom detta kommer att påverka såväl rätten till förmåner som avgiftsskyldigheten.

En försäkrad som lämnar Sverige för tid som kan antas ha betydelse för rätten till förmåner är i fortsättningen skyldig att anmäla detta till sin försäkringskassa. Med längre utlandsvistelse brukar man avse en som kan antas pågå under längre tid än 12 månader.

Anmälan, som bör vara skriftlig, görs lämpligast hos försäkringskassan eller skattemyndigheten. Den som skall arbeta utomlands bör alltid kontakta sin kassa och ta reda på vad som gäller, eftersom detta påverkar rätten till svenska förmåner.

Det kan vara så att man flyttar utomlands och tar en anställning hos en utländsk arbetsgivare, eller så bor man kvar i Sverige men arbetar som gränsarbetare i annat land. I många fall förekommer det att man är utsänd av sin svenska arbetsgivare för att arbeta i annat land. Reglerna är olika som kommer att framgå nedan.

Socialförsäkringskonventioner och EU/EES:s regelverk

Sedan 1994 har EUs Förordning 1408/71 om socialförsäkringsskydd gällt för dem som flyttar inom gemenskapen. Men redan före införandet av dessa konventioner hade Sverige sedan årtionden haft bilaterala socialförsäkringskonventioner med nästan alla europeiska länder samt en del länder utanför Europa, t ex Israel, Turkiet, USA, Kanada och Chile.

Gemensamt för dessa konventioner är att de skall samordna – inte harmonisera – ländernas socialförsäkringssystem och att reglerna i konventionerna tar över den svenska lagstiftningen när de kommer i konflikt med varandra. Förordningen 1408/71 tar dessutom vid en konflikt över såväl reglerna i den svenska lagstiftningen som dem i den bilaterala konventionen. Dessa konventioner gäller fortfarande och tillämpas på icke-EU/EES-medborgare bosatta i något medlemsland. Förordningen 1408/71 gäller som bekant än så länge endast EU/EES-medborgare.

I konventionerna och förordningen finns ett antal regler som talar om var man är försäkrad, vilka förmåner man har rätt till, vad som gäller om man är utsänd, familjemedlemmars skydd m.m. Flera av konventionerna omfattar dock inte alla förmånsslag.

Utsänd eller lokalt anställd?

Man skiljer på utsändning och lokalanställning. En utsändning innebär att en anställd sänds ut av sin arbetsgivare att för dennes räkning utföra ett arbete. Det avgörande kriteriet för att en utsändning skall anses föreligga är att det under hela tiden för utlandstjänstgöringen finns ett anställningsförhållande i form av ett anställningskontrakt mellan den anställde och arbetsgivaren i Sverige.

En tjänstledighet är inte ett sådant förhållande. Den som är tjänstledig från sin svenska arbetsgivare och istället anställd av ett dotter-

eller systerbolag etc, kan aldrig anses som utsänd utan blir istället klassad som lokalt anställd på samma sätt som den som rekryteras på platsen. Dessa personer skall då omfattas av arbetslandets lagstiftning. Samma gäller för den som själv söker och får en anställning utomlands hos en utländsk arbetsgivare. Den som lämnar landet blir då omedelbart avregistrerad hos försäkringskassan.

Utsändning

Utsändning till EU/EES-land

Inom EU/EES-länder tillämpas nämnda Förordning 1408/71, som reglerar försäkrings-tillhörigheten för personer och deras familjemedlemmar som flyttar inom gemenskapen. Huvudregeln i förordningen säger att man skall omfattas av arbetslandets lagstiftning när man arbetar där. Men det finns undantag från ovannämnda regel. Man talar då om att vara utsänd, dvs en svensk arbetsgivare sänder ut en anställd att för hans räkning utföra arbete i ett annat land. Utsändningsregeln används då avsikten är att personen ifråga skall vara utomlands högst 12 månader.

Förlängning med ytterligare högst 12 månader kan ske om det visar sig att utlandstjänstgöringen p g a särskilda omständigheter blev längre än beräknad.

Vid ytterligare förlängd utlandstjänstgöring, eller när man från början vet att denna kommer att överstiga 12 månader, kan man som arbetsgivare ansöka om dispens. Med tillämpning av dispensregeln kan man enligt gällande praxis inom EU/EES vara utomlands och fortfarande tillhöra hemlandets socialförsäkring i högst 5 år. Dessa utsändningsregler har kommit att användas ganska flitigt i olika sammanhang för att en anställd skall kunna stå kvar i sitt hemlands socialförsäkringssystem.

Utsändning till konventionsland

Vad som sagts ovan gäller även vid utsändning till de länder med vilka Sverige har socialförsäkringskonventioner. I dessa fall kan utsändningstiden variera mellan 1 år och 5 år. Särskilda utsändningsintyg finns för respektive land. Tidsgränsen beror på vad som sägs i respektive konvention. Det finns regler om dispens, vilka i princip medger mycket långa utsändningstider. Det är viktigt att tänka på att vissa konventioner är "ofullständiga" dvs de omfattar endast vissa förmånsslag, t ex enbart pensioner som den med USA och Kanada.

Som nämnts ovan kan konventionerna mellan Sverige och annat EU/EES-land bli tillämpliga i det fall en icke-EU/EES medborgare bosatt i ett av länderna skall sändas ut till annat medlemsland. Förordningen 1408/71 gäller ju endast medlemsstaternas medborgare, varför konventionerna i dessa fall kommer att tillämpas.

Utsändning till land där konvention saknas

Utsändning föreligger endast i det fall utlandstjänstgöringen är avsedd att understiga 12 månader. Då får den anställde stå kvar som inskriven hos sin försäkringskassa med rätt till svenska förmåner. Vid längre tids utlandstjänstgöring blir den anställde omedelbart avregistrerad.

I dessa fall gäller alltid att lönen skall utbetalas av eller belasta den utsändande arbetsgivaren i Sverige. Svensk medborgare, som sänds ut med lön från Sverige, tjänar i fortsättningen in rätt till ålderspension endast om utlandstjänstgöringen understiger 12 månader. Detta blir numera konsekvensen sedan SofL trätt i kraft.

Gränsarbetare

I gränsområden är det vanligt att man arbetar i ett land samtidigt som man är bosatt i ett annat. Inom EU/EES-länderna säger Förord-

ningen 1408/71 att man då skall omfattas av arbetslandets lagstiftning, dvs kontantförmåner, pensioner etc, får man från arbetslandet medan rätten till vårdförmåner föreligger i bägge länderna. Vårdförmåner som utges i bosättningslandet skall sedan faktureras arbetslandet. Inom Norden har man dock kommit överens om att kostnaderna skall stanna hos det vårdgivande landet.

I dessa situationer kan det inträffa att familjemedlemmar kan komma att tillhöra olika länders socialförsäkringssystem om de inte arbetar i samma land. Detta innebär t ex att rätt till vissa förmåner kan föreligga från två länder.

Arbete i två eller flera länder

I vissa fall förekommer det att en anställd skall arbeta i flera länder. Det kan ingå i anställningen eller också kan vederbörande ha flera separata anställningar. I dessa fall finns det särskilda regler för den som arbetar inom EU/EES-länder.

Tillhör man kategorin resande eller flygande personal skall man som huvudregel omfattas av socialförsäkringsskyddet i det land där arbetsgivaren har sitt säte. Undantag gäller om arbetsgivaren har en filial eller en fast representation i det andra landet, där man blir anställd, eller att man huvudsakligen arbetar i sitt bosättningsland. I sistnämnda fallet omfattas man då av bosättningslandets lagstiftning.

För ”övriga anställda”, som det står i förordningen, gäller att dessa skall omfattas av socialförsäkringen i det land där de är bosatta, om detta land samtidigt är ett av arbetsländerna där de till viss del utför arbete. Samma regler gäller om man är knuten till flera arbetsgivare inom olika medlemsländer. Är den anställda inte bosatt i något av de medlemsländer där han utför arbete, skall han omfattas av socialförsäkringen i det land där arbetsgivaren har sitt säte eller är bosatt.

Med ”viss del” avser man i praxis att man arbetar i bosättningslandet ett flertal timmar per vecka med viss regelbundenhet. Det gäller alltså för en gränsgångare att inte arbeta i bosättningslandet i sådan omfattning att försäkringstillhörigheten styrs över till bosättningslandet. Det kan bli mycket kostsamt t ex för en dansk arbetsgivare med en anställd som är bosatt i Sverige.

Motsvarande regler vid arbete i flera länder utanför EU/EES finns inte. Istället kan man då komma att omfattas av flera länders socialförsäkringssystem.

Ansökan om ett s k utsändningsintyg

Som utsänd från Sverige till EU/EES-land eller konventionsland står den anställde kvar i det svenska socialförsäkringssystemet fullt ut, vilket bl a innebär att alla kontantförmåner som t ex sjukpenning betalas ut från Sverige. Undantag gäller som nämnts för USA och Kanada.

För den anställde, som skall arbeta inom ett EU/EES-land, skall den svenska arbetsgivaren begära ett s k utsändningsintyg, E 101, hos den försäkringskassa där den anställde är inskriven. Ansökan skall bl a innehålla uppgifter om den anställde, arbetsgivaren, arbetsplatsen i utlandet, tidsperiod, vem som betalar lön och avgifter mm. Utan ett intyg är det ingen utsändning, vilket medför att vederbörande enligt huvudregeln i förordningen blir omfattad av arbetslandets socialförsäkring.

För konventionsländer finns andra beteckningar på intygen.

För den som är utsänd till icke-konventionsland finns inga blanketter. Då gäller tidigare nämnda 1-årsregel i SofL.

Observera i detta sammanhang att en *sambo* inte är en familjemedlem enligt Förordningen 1408/71 eller i konventionernas mening. Sambons socialförsäkringstillhörighet kan därför komma att bli en annan beroende

på utlandsvistelsens längd eller till vilket land denne medföljer.

Om man som arbetsgivare upptäcker att man har glömt att ansöka om utsändningsintyg kan man ansöka om ett retroaktivt utsändningsintyg. Befinner sig den anställde fortfarande utomlands prövas ansökan i vanlig ordning av försäkringskassan. Har den anställde redan hunnit återvända till Sverige eller varit ute längre än 12 månader blir det fråga om en dispensprövning där försäkringskassan först måste få ett godkännande från arbetslandets myndighet.

Den som arbetar i två eller flera EU/EES-länder skall också styrka sin försäkringstillhörighet genom att ansöka om en E 101.

Det finns också särskilda regler för offentligt anställda, sjömän, EUs hjälppersonal, lokalanställda vid ambassader och konsulat.

Sjukvård i samband med utsändning

Som utsänd till EU/EES-länderna har den anställde och dennes familj rätt till vårdförmåner i form av sjukhus-, läkar- och tandläkarbesök samt medicin i arbetslandet. Detta gäller numera även planerad vård i arbetslandet. Man betalar den patientavgift som gäller i landet. Övriga kostnader regleras sedan mellan respektive stater. Rätten till vårdförmåner i arbetslandet styrks numera med ett intyg, E 128.

Vid utsändning till de flesta av konventionsländerna ges också rätt till sjukvård. Man skall observera att som utsänd till bl a Schweiz och USA har man inte rätt till sjukvård i dessa länder. En privat sjukförsäkring behövs vid dessa utsändningar.

För den utsände och dennes medföljande familjemedlemmar skall försäkringskassan också utfärda intyg E 128 eller E 106, vilket används för registrering hos myndigheten i EU/EES-landet för rätt till vårdförmåner. I vissa länder får man sig tilldelat ett för-

säkringskort att visa upp vid behov.

I detta sammanhang skall påpekas att studerande i ett EU/EES-land får vård med stöd av intyget E 128. För att tillhöra kategorien studerande skall man bl a genomgå studier som berättigar till studiemedel, även om man sedan inte utnyttjar dessa lån.

I samband med en utsändning bör man alltid informera sig om vilken sjukvård man kan få i det nya arbetslandet. Svenska medborgare är vana vid en relativt hög standard på vården. Sådan är dock inte alltid vården i andra länder. Eventuellt bör man komplettera med en sjukreseförsäkring som gäller för hela den utresande familjen.

Vad gäller för familjen?

För medföljande familjemedlemmar gäller också fortsatt tillhörighet till svensk socialförsäkring så länge utsändningen till ett EU/EES-land varar, med de förmåner som då kan vara aktuella. Familjemedlemmar har alltid rätt till vårdförmåner på platsen, medan rätten till kontantförmåner styrs av vilket lands lagstiftning som den utsände omfattas av. Vid vistelse i EU/EES-land skall familjemedlemmar ha tidigare nämnda intyg E 128 eller E 106.

För medföljande familjemedlem till konventionsland eller icke-konventionsland gäller andra regler, vilka i princip innebär att medföljande stryks ur det svenska systemet om utlandsvistelsen kan antas överstiga 12 månader. Undantag gäller för Grekland, då endast för icke-EU/EES-medborgare, samt för Israel.

Rätten till föräldrapenning

I samband med att en utlandsvistelse påbörjas kan det ibland förekomma att medföljande maka är gravid eller redan uppbär föräldrapenning. Rätten till föräldrapenning regleras i AFL och då gäller den tidigare omnämnda l-

årsregeln. I princip innebär detta att den som antas vara utomlands längre tid än 12 månader får sin föräldrapenning indragen. Det finns dock en möjlighet för en utsänds medföljande kvinna, som nyligen har fött barn, att få stå kvar i svensk socialförsäkring även om avsikten är att vistas utomlands mer än 12 månader. Förutsättningen är då att hon uppbär föräldrapenning och har tjänstledigt från sitt arbete med stöd av föräldraledighetslagen. Enligt numera gällande praxis har hon då rätt till föräldrapenning så länge hon uppbär denna förmån utan avbrott, dock längst tills barnet uppnår 18 månaders ålder.

Rätten till allmänna barnbidrag

Rätten till fortsatt svenskt barnbidrag är en fråga som ofta kommer upp i samband med en utlandstjänstgöring.

Tidigare gällde principen att barnbidrag utbetalades endast om utlandsvistelsen var avsedd att vara längst 6 månader. Undantag gällde för vissa kategorier, t ex statsanställda, utsända och vissa biståndsarbetare.

I och med att SofL har trätt i kraft gäller den tidigare omtalade 1-årsregel även för rätten till allmänt barnbidrag. Det innebär att den som antas komma att vara utomlands längre tid än 1 år omgående får sitt barnbidrag indraget. Undantag gäller för de personer som är utsända av svensk arbetsgivare för arbete till ett EU/EES-land eller ett s k konventionsland, om rätten till barnbidrag finns reglerad i konventionen. Så är inte fallet med t ex USA och Kanada.

Undantag från 1-årsregeln gäller vidare för utsända statsanställda, för biståndsarbetare om utlandsvistelsen kan antas vara längst 5 år, för utlandsstuderande så länge de genomgår studiestödsberättigad utbildning samt för doktorander med utbildningsbidrag.

Särskilda regler gäller också för personer som är s k gränsarbetare i Sverige eller som arbetar i två eller flera EU/EES-länder. Hu-

vudregeln i Förordningen 1408/71 anger ju att förmånen alltid intjänas i arbetslandet, varifrån också förmånen skall utbetalas, och detta gäller även för svenskt barnbidrag.

I de fall rätt till barnbidrag även föreligger i bosättningslandet, utbetalas svenskt barnbidrag endast om detta är högre än det som utbetalas i det andra landet. Man får med andra ord inte två barnbidrag, utan en samordning sker enligt vissa regler, vilket innebär att mellanskillnaden mellan det högre svenska barnbidraget och det lägre utländska barnbidraget utbetalas från Sverige.

Beräkning av avgiftsunderlag

Att ha anställda utsända är förenat med stora kostnader. Den tidigare möjligheten att laborera med begreppet försäkringslön, vilket innebär att en arbetsgivare från bruttolönen kunde göra avdrag för de lönetillägg som berodde på ökade levnadsomkostnader eller andra särskilda förhållanden i sysselsättningslandet, har upphört i och med årsskiftet. Detta är en konsekvens av den nya socialavgiftslagen som också trädde i kraft den 1 januari 2001.

I Sverige beräknas arbetsgivaravgifterna numera på hela den kontanta bruttolönen inklusive alla ersättningar och utlandstillägg som utges i form av bostad, bilförmåner, skolvgifter m.m. Endast direkta flyttningskostnader är undantagna.

Arbetsgivarens skyldighet att betala avgifter och avlämna kontrolluppgift

En svensk arbetsgivare är skyldig att varje år i januari avlämna en ”gul” kontrolluppgift till skattemyndigheten. Detta skall göras även om den anställde är avlönad på arbetsplatsen i arbetslandet. Det är hela tiden den utsändande arbetsgivaren som är ansvarig och som skall se till att rätt inkomster och andra ersättningar tas med på kontrolluppgiften.

I de fall en anställd sänds ut med lön från Sverige till ett icke-konventionsland, t ex Polen, skall arbetsgivaren betala fulla avgifter om avsikten är att utlandsvistelsen inte kommer att överstiga 12 månader. Är avsikten att överstiga denna tid – eller kommer utsändningsperioden att överstiga denna tid – skall inga avgifter längre betalas, eftersom den anställda i dessa fall inte längre är försäkrad i Sverige.

Omvänt likställighetsavtal

Enligt tillämpningsförfordningen 574/72 till tidigare nämnda EU-förfordning 1408/71 kan en arbetsgivare, som saknar fast driftställe i arbetslandet, komma överens med den anställda att denna skall ta över skyldigheten att betala arbetsgivarens sociala avgifter. Detta sker då i form av egenavgifter. Såväl en utländsk arbetsgivare med anställda i Sverige som en svensk arbetsgivare med anställda i ett medlemsland kan teckna en sådan överenskommelse. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta behörig institution i det andra medlemslandet om den ingångna överenskomsten.

Möjligheten att ha ett omvänt likställighetsavtal kan vara praktisk att tillämpa när t ex en arbetsgivare i Sverige anställer en person som är bosatt i och omfattas av ett annat medlemslands socialförsäkringssystem. Arbetsgivaren vill kanske undvika att få ett fast driftställe samtidigt som han har en anställd som utför arbete för hans räkning.

I AFL finns en motsvarande regel men den blir endast tillämplig när en utländsk arbetsgivare saknar fast driftställe i Sverige och sysselsätter anställda här.

Sjukvårdsavtal

Det skall också nämnas att Sverige har slutit sk sjukvårdsavtal med Algeriet, Australien, Polen, Ungern samt de baltiska staterna Est-

land, Lettland och Litauen. Dessa avtal ger rätt till akut vård vid tillfällig vistelse i landet. I vissa fall bör en korttidsutsänd till något av dessa länder kunna få akut hjälp vid behov.

I dessa fall skall man styrka sin rätt till vård med ett intyg som man begär hos sin försäkringskassa, ”Intyg om sjukförsäkringstillhörighet i Sverige”. Detta intyg används även när en icke EU/EES-medborgare bosatt i Sverige behöver sjukvård vid vistelse i EU/EES-land eller i ett konventionsland.

När man har slutat arbeta och blir pensionär

Avslutningsvis skall också något sägas om socialförsäkringsskyddet när man efter ett långt arbetsliv blir pensionär och bosätter sig utomlands.

Flertalet blir pensionärer först vid 65 år medan andra har möjligheten att sluta arbeta något tidigare genom bestämmelser i kollektivavtalen. Denna senare grupp, de sk ”avtalspensionärerna” skall se upp om de bosätter sig utomlands! Om de bosätter sig i ett EU/EES-land kommer de inte att omfattas av Förordningen 1408/71 och dess regler om rätt till vårdförmåner efter utflyttningen från Sverige. Dessa personer är ju varken ålderspensionärer eller yrkesarbetande enligt Förordningen 1408/71. Man måste då se till att man bl a har en sjukvårdsförsäkring, på samma sätt som när man bosätter sig i ett icke-konventionsland. Ett annat alternativ kan vara att ta ut sin ålderspension i form av förtida uttag med minst en fjärdedel. Det kan man göra fr o m fyllda 61 år. Nackdelen med detta förfarande är dock att ålderspension reduceras och detta gäller sedan så länge man lever.

Är man förtidspensionär – eller sjukpensionär som det slarvigt brukar heta – berörs man inte av det som sagts ovan. Då är man ju en ”riktig” pensionär.