

# Översiktlig information om vad som gäller vid utlandstjänstgöring hos arbetsgivare som tillhör branschen Trossamfund och Ekumeniska Organisationer

## 1 Anställningsvillkor

### 1.1 Lagstiftning

Enligt förarbetena till lagen om anställningsskydd (LAS) ska lagen, så långt möjligt, tillämpas på varje arbetsplats med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Sådan anknytning anses föreligga om arbetsgivaren är en svensk juridisk person och arbetstagaren svensk medborgare. Av detta följer att LAS gäller när ni anställer svenska medborgare för utlandstjänstgöring. LAS gäller däremot inte när ni för utlandstjänst anställer utländska medborgare utan anknytning till Sverige.

Motsvarande gäller för lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), lagen om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen (FML), lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen) och föräldraledighetslagen (den sistnämnda endast under förutsättning att arbetstagaren har rätt till föräldrapenning i Sverige).

Övriga svenska arbetsrättsliga lagar gäller inte vid utlandstjänstgöring, såsom semesterlagen, arbetstidslagen, arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen med flera.

### 1.2 Notera att utstationeringsdirektivet gäller vid arbete i annat EU/EES-land

Vid utlandstjänstgöring under begränsad tid inom EU/EES-området måste arbetsgivaren följa vissa minimiregler om anställningsvillkor som gäller i arbetslandet, detta i enlighet med utstationeringsdirektivet. Enligt direktivet ska arbetstagaren garanteras minst arbetslandets minimiregler om arbetstid, antalet semesterdagar, minimilön, arbetsmiljö och diskriminering. Av detta följer att ni vid anställning för utlandstjänst inom EU/ESS måste ta reda på vilka minimiregler som gäller i arbetslandet och därefter jämföra dem med de anställningsvillkor som ni har tänkt erbjuda. Är villkoren som ni har tänkt erbjuda likvärdiga eller bättre än minimireglerna i arbetslandet kan ni erbjuda dessa, är de sämre måste ni erbjuda villkor som minst motsvarar arbetslandets minimiregler.

### 1.3 Branschavtalet

Följande två regler i branschavtalet gäller alltid vid utlandstjänst;

Enligt § 1 Mom. 2:3 andra stycket gäller ”Avtal om social trygghet för tjänsteman vid utlandstjänstgöring”. Avtalet innebär att utlandsanställda som i direkt anslutning till utlandstjänstgöringen har omfattats av svensk socialförsäkring ska omfattas av de kollektivavtalade försäkringarna hos Collectum och Fora. Läs mer under avsnittet Kollektivavtalade försäkringar.

Den tidsbegränsade anställningsformen Utlandstjänstgöring enligt § 2 Mom. 2:1 möjliggör för er att ingå visstidsanställning vid utlandstjänstgöring i upp till sex år. Anställningen sägs upp med sex månaders uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida och med tre månader uppsägningstid vid uppsägning från arbetstagarens sida, om inte annat har överenskommits mellan parterna i det enskilda anställningsavtalet. För denna anställningsform gäller inte företrädesrätten i 25 § LAS. Anställningsformen gäller vid sidan av de tidsbegränsade anställningsformerna i 5 § LAS.

#### ***1.4 Ska övriga anställningsvillkor i branschavtalet gälla?***

Enligt branschavtalets § 1 Mom. 2:3 Utlandstjänstgöring ska anställningsvillkoren under utlandsvistelsen regleras antingen genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller genom särskilt utlandsreglemente eller liknande hos arbetsgivaren. Saknas en sådan överenskommelse eller ett sådant utlandsreglemente får det till följd att branschavtalet i sin helhet ska gälla under utlandsanställningen. Då branschavtalet kan vara svårt att tillämpa vid utlandstjänst rekommenderar vi er att träffa en överenskommelse med arbetstagaren eller att ta fram ett utlandsreglemente som innehåller anställningsvillkor vid utlandstjänstgöring. Ni kan som arbetsgivare ensidigt ta fram sådana anställningsvillkor. Arbetsgivaralliansen har tagit fram en blankett för anställningsavtal vid utlandstjänst och ett förslag på vad ett utlandsreglemente kan innehålla. Se bilaga 1 och 2.

## **2 Avtalsförsäkringar**

### ***2.1 Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring***

”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring” innebär att utlandsanställda som i direkt anslutning till utlandstjänstgöringen har omfattats av svensk socialförsäkring ska omfattas av avtalsförsäkringarna på samma sätt som anställda i Sverige, dvs ITP-planen, TGL, TFA samt Omställningsavtalet (för er Trygghetsrådet TRS). Avtalet innebär även en skyldighet för arbetsgivaren att vid sjukdom dag 15 – 90 ersätta den utlandsanställda upp till svensk sjukpenningnivå om motsvarande ersättning inte utgår i arbetslandet eller om den ersättning som utgår är lägre (den s k sjukpenninggarantin). Därutöver måste arbetsgivaren alltid teckna en läkekostnadsförsäkring (LFU) som vid sjukdom eller olycksfallsskada lämnar ersättning för vård- och behandlingskostnader. Vid längre utlandstjänstgöring då den utlandsanställda inte längre omfattas av svensk socialförsäkring, måste arbetsgivaren dessutom alltid betala en högre sjukpensionspremie till Collectum för den s k Sjuknivågarantin som garanterar att arbetstagaren vid långvarig sjukdom får samma ersättning vid sjukdom som i Sverige, samt i vissa fall beroende på arbetsland även teckna Kompensation utland som kompenserar bortfallet av intjänande av svensk allmän pension. Sjuknivågaranti och Kompensation utland tillsammans benäms ITP Utland. Aktuella premier se bilaga 3.

Sträcker sig utlandstjänstgöringen över mer än sex år kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om att arbetstagaren inte ska omfattas av ”Avtal om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring”.

Finns önskemål om att arbetstagaren ska omfattas av annan försäkringslösning kan arbetsgivaren ansöka om undantag hos ITP-nämnden hos Collectum. Glöm dock inte bort en av fördelarna med att omfattas av de kollektivavtalade försäkringarna, nämligen att de anställda alltid är garanterade försäkringsförmånerna genom kollektivet.

## **2.2 Läkerekostnadsförsäkring (LFU)**

Läkerekostnadsförsäkring tecknas hos Europeiska, If, ihi Bupa eller Chartis (aktuella försäkringsbolag i september 2010). Ni kan välja att själva svara för motsvarande förmåner, men då måste ni teckna en garantiförsäkring hos Willis Faber & Dumas Ltd (Lloyds Brokers).

Försäkringen lämnar ersättning för skäliga kostnader i samband med läkar- och sjukhusvård, för tandbehandling vid akut tandvård, vid graviditetskontroll och förlossning samt för rese- och transportkostnader.

## **2.3 Sjuknivågaranti**

Vid längre utlandstjänstgöring när ni inte längre betalar arbetsgivaravgifter i Sverige och arbetstagaren inte längre har rätt till sjukpenning eller sjukersättning, måste ni betala en högre sjukpensionspremie till Collectum. Sjuknivågarantin innebär att en sjukpension som motsvarar ersättningen vid sjukdom i Sverige betalas ut till den utlandsanställda vid sjukdom som överstiger 90 dagar.

Premien är olika hög beroende på om arbetslandet enligt Collectum är ett pensionsland eller ett nollpensionsland. Pensionsland är ett land där det finns en socialförsäkring, nollpensionsland är ett land som saknar eller har begränsade sociala förmåner.

## **2.4 Kompensation utland**

Arbetsgivaren måste teckna Kompensation utland vid längre utlandstjänstgöring i länder utanför EU/EES som Sverige inte har ingått konvention om social trygghet med, när arbetsgivaren inte längre betalar arbetsgivaravgifter i Sverige. Notera att det även kan bli aktuellt vid arbete i ett konventionsland beroende på utsändningstiden längd samt aktuell konventions konstruktion, nämligen i de fall när den utlandsanställda inte längre tjänar in svensk allmän pension. Är arbetslandet något av de ”nya” EU-länderna kan ni frivilligt teckna Kompensation utland om ni tycker att pensionsförmånerna där är otillräckliga. Vilka de ”nya” EU-länderna och konventionsländerna är framgår av bilaga 4.

Kompensation utland tecknas hos Collectum eller i ett annat försäkringsbolag. Väljer ni att teckna Kompensation utland i ett annat försäkringsbolag ska det fyllas i på blanketten *Anmälan om utlandstjänst (1961)* till Collectum.

Kompensation utland består av tre delar;

1. En extra ålderspensionsavgift som ersätter den utlandsanställdes bortfall av intjänande av svensk inkomst- och premiepension. Den extra pensionspremien sätts in på den

utlandsanställdes gjorda val för ITP 1 alternativt för ITPK i ITP 2. Premiekostnaden minskas med eventuella andra pensionspremier som arbetsgivaren betalar, beloppet för dessa ska fyllas i på blanketten *Anmälan om utlandstjänst (1961)* till Collectum.

2. En premiefrielseförsäkring som betalar premien för Kompensation utland om den utlandsanställda blir långvarigt sjuk. Premiefrielseförsäkringen träder in vid sjukdom som varar mer än 14 dagar om arbetstagaren har ITP 1. Har arbetstagaren ITP 2 blir det aktuellt först vid sjukfrånvaro i minst 90 dagar.

3. Ett särskilt efterlevandeskydd som ersätter omställningsmomentet i den svenska allmänna pensionen. Avlider arbetstagaren utfaller en ersättning på ett inkomstbasbelopp (ibb) per år under fem år eller tills dess yngsta barnet fyllt tolv år till make/maka, registrerad partner eller sambo. Till barn utfaller en ersättning på ett halvt inkomstbasbelopp (ibb) per år tills den månad då barnet fyller 20 år.

## **2.5 Utlandstjänst inom EU**

Oavsett anställningstid måste ni teckna en läkekostnadsförsäkring (LFU).

Vid utlandstjänstgöring som understiger 24 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på samma sätt som anställda i Sverige. Arbetsgivaren fortsätter att betala in arbetsgivaravgifter i Sverige och arbetstagaren fortsätter att omfattas av arbetsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring.

Överstiger utlandstjänstgöringen 24 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på blanketten *Anmälan om utlandstjänst (1961)*. Arbetsgivaren måste betala en högre sjukpensionspremie till Collectum. Arbetsgivaren betalar försäkringsavgifter i arbetslandet och arbetstagaren tjänar in förmåner enligt detta lands socialförsäkring.

Ni kan frivilligt teckna Kompensation utland om arbetslandet är något av de ”nya” EU-länderna.

## **2.6 Utlandstjänst inom EES**

Oavsett anställningstid måste ni teckna en läkekostnadsförsäkring (LFU).

Vid utlandstjänstgöring som understiger 12 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på samma sätt som anställda i Sverige. Arbetsgivaren fortsätter att betala in arbetsgivaravgifter i Sverige och arbetstagaren fortsätter att omfattas av arbetsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring.

Överstiger utlandstjänstgöringen 12 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på blanketten *Anmälan om utlandstjänst (1961)*. Arbetsgivaren måste betala en högre sjukpensionspremie till Collectum. Arbetsgivaren betalar försäkringsavgifter i arbetslandet och arbetstagaren tjänar in förmåner enligt detta lands socialförsäkring.

## **2.7 Utlandstjänst i konventionsland**

Oavsett anställningstid måste ni teckna en läkekostnadsförsäkring (LFU).

Vid utlandstjänstgöring som understiger 12 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på samma sätt som anställda i Sverige. Arbetsgivaren fortsätter att betala in arbetsgivaravgifter i Sverige och arbetstagaren fortsätter att omfattas av arbetsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring.

Överstiger utlandstjänstgöringen 12 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på blanketten *Anmälan om utlandstjänst (1961)*. Arbetsgivaren måste betala en högre sjukpensionspremie till Collectum. Arbetsgivaren betalar eventuella försäkringsavgifter i arbetslandet enligt aktuell konvention och arbetstagaren tjänar in förmåner enligt densamma. Fortsätter arbetsgivaren att betala in arbetsgivaravgifter i Sverige till svensk inkomst- och pensionspremie blir det aldrig aktuellt att teckna Kompensation utland.

## ***2.8 Utlandstjänst övriga länder***

Oavsett anställningstid måste ni teckna en läkekostnadsförsäkring (LFU).

Vid utlandstjänstgöring som understiger 12 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på samma sätt som anställda i Sverige. Arbetsgivaren fortsätter att betala in arbetsgivaravgifter i Sverige och arbetstagaren fortsätter att omfattas av arbetsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring.

Överstiger utlandstjänstgöringen 12 månader anmäls den utlandsanställda in till Collectum på blanketten *Anmälan om utlandstjänst (1961)*. Arbetsgivaren måste betala en högre sjukpensionspremie till Collectum samt teckna Kompensation utland. Arbetsgivaren betalar försäkringsavgifter i arbetslandet och arbetstagaren tjänar in förmåner enligt detta lands socialförsäkring.

## ***2.9 Vilken lön ska anmälas in till Collectum ?***

Arbetsgivaren ska anmäla in lön på samma sätt som för anställda i Sverige. För arbetstagare i ITP 1 gäller kontant utbetald bruttolön per månad, för arbetstagare i ITP 2 gäller beräknad årslön (lön före eventuell indexering).

# **3 Svenska socialförsäkringsförmåner**

## ***3.1 Arbetstagaren omfattas av svensk socialförsäkring***

Tillhörigheten till svensk socialförsäkring bygger på bosättning och/eller arbete i Sverige. Under vissa förutsättningar, som anges nedan, kan arbetstagaren trots utlandstjänstgöring fortsätta att omfattas av bostadsbaserade och/eller arbetsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring.

### ***3.2 Bostadsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring***

De bostadsbaserade förmånerna utgörs av förmåner som utgör bidrag, till exempel i form av grundersättningar, till exempel barnbidrag, samt förmåner som betalas med garantibelopp, till exempel föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå. Gemensamt för förmånerna är att de utgör ett grundskydd.

### ***3.3 Krav för att arbetstagaren ska fortsätta att omfattas av bostadsbaserade förmåner i Sverige under utlandstjänstgöringen***

Grundregeln är att en person som är bosatt i Sverige och som lämnar landet fortfarande anses vara bosatt här om utlandsvistelsen är högst ett år. Detta gäller dock endast fullt ut om vistelselandet är inom EU/EES. Vid vistelse utanför EU/EES är möjligheten att få behålla bostadsbaserade förmåner begränsad. Om en person vistas utomlands i ett sådant land ska allmänt barnbidrag, förlängt barnbidrag och flerbarnstillägg bara betalas ut om utlandsvistelsen kan antas vara längst sex månader. Ettårsgränsen är emellertid alltjämt avgörande för bibehållandet av den bosättningsbaserade försäkringen. Utlandsvistelsen kan därmed tillgodoräknas som bosättnings- och försäkrings- och föräldrapenningstid för bland annat garantipension.

Är arbetstagaren däremot anställd av ett svenskt trossamfund, ett organ som är knutet till ett sådant samfund eller en svensk ideell organisation som bedriver biståndsarbete anses arbetstagaren fortfarande bosatt i Sverige om vistelsen anses vara längst fem år (2 kap 4 § socialförsäkringslagen (SofL)). Arbetstagaren fortsätter om dessa förutsättningar föreligger att omfattas av bostadsbaserade förmåner i Sverige även under utlandstjänstgöringen.

De trossamfund som avses här ska ha sin styrelse i Sverige och i övrigt vara så organiserade att de har stadgar och revisorer samt avger verksamhetsberättelse. Anställningsavtalet ska ha ingåtts i Sverige. Samma krav på organisationens uppbyggnad ställs på biståndsorganisationer.

Försäkringskassan publicerar inte längre någon lista över vilka organisationer som omfattas av undantaget ovan. En prövning av om organisationen uppfyller ovan ställda villkor görs istället i varje enskilt fall.

### ***3.4 Arbetsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring***

De arbetsbaserade förmåner är förmåner som kan sägas utgöra rena inkomstbortfallsförsäkringar. Det är alltså fråga om förmåner som kan betalas på grund av och i relation till förlorad inkomst, till exempel sjukpenning och föräldrapenning över lägstanivån.

### ***3.5 Krav för att arbetstagaren ska fortsätta att omfattas av arbetsbaserade förmåner i Sverige under utlandstjänstgöringen***

Arbetstagare som arbetar i Sverige omfattas av arbetsbaserade förmåner från första anställningsdagen.

Försäkringskassan kan under vissa förutsättningar fatta beslut om att en arbetstagare vid utlandstjänstgöring ska betraktas som utsänd enligt 2 kap 9 § SofL och därmed fortsätta att omfattas av arbetsbaserade förmåner i Sverige. För att arbetstagaren ska betraktas som utsänd krävs att arbetstagaren sänds ut av en svensk arbetsgivare för att arbeta för arbetsgivaren i ett annat land. Det förutsätter också att arbetsgivaren fortsätter att betala in arbetsgivaravgifter i Sverige. Medför exempelvis att om arbetstagaren blir sjuk i arbetslandet och sjukperioden överstiger fjorton dagar så är arbetstagaren berättigad till sjukpenning från Försäkringskassan.

Vid utlandstjänstgöring inom EU-området betraktas arbetstagaren normalt sett som utsänd endast om arbetet inte sträcker sig över längre tid än två år.

Sverige har ingått konventioner om social trygghet med ett tjugotal länder. Samtliga konventioner innehåller bestämmelser om utsändning. Arbetstagaren betraktas som utsänd om utlandstjänstgöringen uppfyller kraven för utsändning enligt aktuell konvention. Observera att tillåten tidsperiod för utsändning varierar mellan 12 och 60 månader i de olika konventionerna. Viktigt att notera är att enligt vissa konventioner fortsätter arbetstagaren endast att tjäna in pensionsförmåner under utsändningen. Vilka länder som Sverige har socialförsäkringskonventioner med framgår av bilaga 4.

Vid utlandstjänstgöring i länder utanför EU som Sverige inte har ingått någon konvention om social trygghet med betraktas arbetstagaren normalt sett som utsänd endast om arbetet inte sträcker sig över längre tid än ett år.

### ***3.6 Arbetstagaren omfattas inte av svensk socialförsäkring***

Sträcker sig utlandstjänstgöringen över längre tid än vad som angivits ovan omfattas arbetstagaren varken av bostadsbaserade eller arbetsbaserade förmåner i svensk socialförsäkring. Arbetsgivaren måste i dessa fall betala in försäkringsavgifter i arbetslandet och arbetstagaren tjänar in förmåner enligt detta lands socialförsäkringar.

### ***3.7 Utökat efterskydd för era anställda vad gäller arbetsbaserade förmåner***

De arbetsbaserade förmånerna upphör att gälla tre månader efter den dag då arbetstagarens arbete i Sverige upphörde (efterskyddstid). För förmånerna inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning upphör försäkringen att gälla efter ett år. Efterskyddstiden kan förkortas om arbetstagaren börjar arbeta i ett annat land och omfattas av motsvarande försäkring i det landet.

För vissa biståndsarbetare börjar efterskyddstiden att löpa först när de efter avslutad utlandstjänstgöring återkommer till Sverige. Detta gäller under förutsättning att utlandstjänstgöringen varat i högst fem år och att den försäkrade omedelbart återvänder till Sverige (3 kap 9 § SofL).

## **Kontaktpersoner**

Annika Eidfelt Arbetsgivaralliansen, telefon 08-545 912 03, e-post

[annika.eidfelt@arbetsgivaralliansen.se](mailto:annika.eidfelt@arbetsgivaralliansen.se)

Lars Dicander Arbetsgivaralliansen, telefon 08-545 912 14, e-post

[lars.dicander@arbetsgivaralliansen.se](mailto:lars.dicander@arbetsgivaralliansen.se)

Ann-Christine Nordin-Jürisoo Collectum, telefon 08-508 980 19, e-post [ann-christine.nordin-](mailto:ann-christine.nordin-jurisoo@collectum.se)

[jurisoo@collectum.se](mailto:jurisoo@collectum.se)

Carita Opseth Alecta, telefon 08-441 64 28, e-post [carita.opseth@alecta.se](mailto:carita.opseth@alecta.se)

## **Ytterligare information**

Collectums information "Anmäla utlandstjänstgöring"

Collectums blankett *Anmälan om utlandstjänst (1961)*

Försäkringskassans Vägledning 2000:2 Försäkrad i Sverige genom bosättning eller arbete

Försäkringskassans Vägledning 2002:10 Barnbidrag

Försäkringskassans Vägledning 2004:11 Tillämplig lagstiftning, EU,

socialförsäkringskonventioner m m