

# Utsänd utomlands

2010



# Till läsaren

Den här broschyren är avsedd som vägledning för arbetsgivare och arbetstagare när de planerar utlandsarbete.

Broschyren ger svar på

- i vilket land socialförsäkringsavgifterna ska betalas medan utlandsarbetet pågår
- vilka avgifter arbetsgivaren och arbetstagaren måste betala
- vilka socialförsäkringsförmåner arbetstagaren och hans eller hennes familj har rätt till under utlandsarbetet och
- när och var man ansöker om att fortfarande få omfattas av den sociala tryggheten i Finland.

Först presenteras vad den sociala tryggheten i Finland innebär och avgifterna för den. Sedan beskrivs reglerna för hur den sociala tryggheten bestäms om arbetstagaren sänds till ett EU- eller EES-land eller ett land med vilket Finland har en överenskommelse om social trygghet (avtalsland). Därefter behandlas arbete i sådana länder med vilka Finland inte har någon överenskommelse om social trygghet (icke-avtalsländer). Om annat inte anges, gäller punkterna om EU-länderna i broschyren också EES-länderna (Island, Liechtenstein och Norge) och Schweiz.

Avslutningsvis ges information om den sociala tryggheten för dem som återvänder till Finland.

Broschyren har sammanställts av Pensionsskyddscentralen (PSC), Folkpensionsanstalten (FPA), skatteförvaltningen och Olycksfallsförsäkringsanstaltens förbund (OFF). Uppgifterna i broschyren baserar sig på den lagstiftning som var i kraft i maj 2010.



# Innehållsförteckning

<b>1 Allmänt om utlandsarbete och den sociala tryggheten</b>	<b>6</b>
1.1 Pensionsskyddscentralens och Folkpensionsanstaltens roll i samband med utlandsarbete	6
1.2 Vad innebär det att omfattas av den finländska sociala tryggheten?	8
<i>Den arbetsbaserade sociala tryggheten</i>	8
<i>Den bosättningsbaserade sociala tryggheten</i>	8
<i>Familjemedlemmar</i>	10
1.3 Socialförsäkringsavgifter i Finland	11
<i>Arbetspensionsförsäkring och försäkringslön</i>	12
<i>Olycksfalls- och arbetslöshetsförsäkringen samt arbetstagares grupplivförsäkring</i>	14
<i>Övriga socialförsäkringsavgifter</i>	14
1.4 Utlandsarbete och skatter	15
<i>Arbetsgivaren sänder arbetstagaren utomlands för en kortare tid än 6 månader eller sexmånadersregeln kan inte tillämpas</i>	15
<i>Arbetsgivaren sänder arbetstagaren utomlands för minst 6 månader</i>	15
<i>Ett finländskt offentligrättsligt samfund som arbetsgivare</i>	17
<i>Ett finländskt bolag som utsändande arbetsgivare när lönen helt eller delvis betalas av det utländska företaget</i>	17
<i>När en utsänd arbetstagare blir begränsat skattskyldig</i>	18
<b>2 Utsänd till EU- eller EES-länder eller till andra avtalsländer</b>	<b>20</b>
2.1 EU-förordningen och överenskommelser om social trygghet/ internationella bestämmelser om social trygghet	20
2.2 Allmänna principer i EU-förordningen och överenskommelserna om social trygghet	21
<i>Vem gäller EU-förordningen och överenskommelserna?</i>	21
<i>Vad omfattar EU-förordningen och överenskommelserna?</i>	21
<i>Social trygghet som omfattas av EU-förordningen</i>	22
<i>Försäkringen</i>	24
2.3 Intyg och beslut som gäller försäkring och sjukvård	24
<i>Varför?</i>	24
<i>Hur?</i>	25
<i>När?</i>	26

	<i>Sjukvårdsintyg</i>	26
	<i>Intyg för ersättning vid olycksfall</i>	28
2.4	<b>Utsänd till EU-/EES-länderna och till Schweiz</b>	28
	<i>Utsända arbetstagare</i>	28
	<i>Dispens</i>	30
	<i>Personer som arbetar i två eller flera länder</i>	31
	<i>Övriga arbetstagargrupper och företagare</i>	32
	<i>Familjemedlemmar</i>	33
2.5	<b>Utsänd till ett avtalsland</b>	33
	<i>Intyg till utsänd arbetstagare</i>	33
	<i>Israel</i>	34
	<i>Kanada</i>	35
	<i>Quebec</i>	36
	<i>Usa</i>	37
	<i>Australien</i>	38
	<i>Chile</i>	39
	<i>Schweiz</i>	39
<b>3</b>	<b>Utsänd till icke-avtalsländer och länder utanför EU</b>	<b>40</b>
3.1	<b>Arbetspensionsförsäkring</b>	40
	<i>Förutsättningarna för försäkring</i>	40
	<i>Befrielse från försäkrings skyldigheten</i>	41
	<i>Frivillig försäkring</i>	41
	<i>Arbetspensionsförsäkringsavgiften</i>	42
3.2	<b>Olycksfallsförsäkring</b>	42
	<i>Förutsättningarna för försäkring</i>	42
	<i>Befrielse från försäkrings skyldigheten</i>	42
	<i>Frivillig olycksfallsförsäkring</i>	43
3.3	<b>Bosättningsbaserad social trygghet</b>	44
	<i>När arbetstagaren omfattas av den sociala tryggheten</i>	44
	<i>Att ansöka om försäkring</i>	45
	<i>Familjemedlemmar</i>	47
	<i>Var sköter man ärenden?</i>	47
<b>4.</b>	<b>Försäkring i arbetslandet</b>	<b>49</b>
<b>5</b>	<b>Tillbaka till Finland</b>	51
<b>6</b>	<b>Mera information</b>	52
<b>7</b>	<b>Minneslista för dig som ska arbeta utomlands</b>	55
<b>8</b>	<b>Minneslista för dig som återvänder</b>	57

# 1 Allmänt om utlandsarbete och den sociala tryggheten

I Finland baserar sig den lagstadgade sociala tryggheten antingen på bosättning eller på arbete.

Rätten till sjukförsäkringsförmåner, såsom sjuk- och föräldradagpenningar (kontantförmåner) kan däremot basera sig på antingen bosättning eller arbete.

Finländskt medborgarskap eller skattskyldighet i Finland ger i sig ingen rätt till social trygghet i Finland.

## 1.1 Pensionsskyddscentralens och Folkpensionsanstaltens roll i samband med utlandsarbete

När arbetstagaren sänds utomlands till ett EU- eller EES-land, Schweiz eller ett avtalsland

### *Pensionsskyddscentralen*

Pensionsskyddscentralen avgör om arbetstagaren omfattas av den finländska sociala tryggheten.

Ett intyg om utsändningen måste sökas från Pensionsskyddscentralen, för att arbetstagaren ska kunna visa att han eller hon omfattas av den finländska socialförsäkringen medan utlandsarbetet pågår. Då betalas socialförsäkringsavgifterna till Finland och de sociala förmånerna bestäms enligt den finländska lagstiftningen. Enligt EU-bestämmelserna gäller intyget följande förmåner:

- sjukförmåner
- moderskapsförmåner och motsvarande faderskapsförmåner
- - ålders-, invalid- och familjepensioner
- förmåner på grund av arbetsolycksfall och yrkessjukdomar
- ersättningar som ges på grund av dödsfall
- arbetslöshetsförmåner (bl.a. arbetslöshetsdagpenning)

- förmåner vid förtidspensionering
- familjeförmåner (barnbidrag och stöd för hemvård av barn).

Om lagstiftningen i Finland inte kan tillämpas på den utsända arbetstagaren, ger Pensionsskyddscentralen ett överklagbart beslut i saken.

Om arbetstagaren sänds utomlands för att arbeta i ett avtalsland (land med vilket Finland har en överenskommelse om social trygghet), avgör Pensionsskyddscentralen om arbetstagaren omfattas av den finländska socialförsäkringen i fråga om de förmåner som omfattas av avtalet. Då måste man också ansöka om intyg från Pensionsskyddscentralen, för att kunna visa att arbetstagaren omfattas av den finländska socialförsäkringen. När avgörandet leder till ett avslag ger Pensionsskyddscentralen ett överklagbart beslut om det.

### *Folkpensionsanstalten (FPA)*

Pensionsskyddscentralen meddelar FPA om de intyg den utfärdat och de avslagsbeslut den gett. På basis av dessa uppgifter ger FPA ett separat beslut om rätten till bosättningsbaserad social trygghet. I fråga om socialförsäkringsområden som omfattas av EU-förordningen eller överenskommelserna om social trygghet baserar sig FPA:s beslut på PSC:s avgörande. FPA avgör också om de familjemedlemmar som följer med den utsända arbetstagaren omfattas av den finländska bosättningsbaserade sociala tryggheten. Vid behov ger FPA också ett europeiskt sjukvårdskort eller en blankett.

*Se närmare om ansökan om intyg i punkt 2.3 och 2.5 samt vad avtalen om social trygghet täcker i punkt 2.2 och 2.5.*

När arbetstagaren sänds till ett land med vilket Finland inte har en överenskommelse om social trygghet:

När det gäller att avgöra om den utsända arbetstagaren omfattas av den finländska socialförsäkringen är det enbart vår egen nationella lagstiftning som tillämpas. Detta innebär att Pensionsskyddscentralens roll i fråga om utsändningar begränsar sig till frågor om hur arbetspensionslagarna ska tillämpas. Ifall det är oklart om arbetspensionsförsäkringsavgifter ska betalas under utlandskommenderingen, kan arbetsgivaren eller arbetstagaren be om ett beslut eller utlåtande i saken från Pensionsskyddscentralen.

FPA avgör om den utsända arbetstagaren kan omfattas av den finländska bosättningsbaserade sociala tryggheten. Medföljande familjemedlemmar får också ett eget beslut från FPA om sin rätt till bosättningsbaserad social trygghet.

*Se närmare punkt 3.*

## 1.2 Vad innebär det att omfattas av den finländska sociala tryggheten?

Medan utlandsarbetet pågår kan arbetstagaren omfattas av den finländska socialförsäkringen antingen helt eller delvis. Vilketdera det blir beror för det första på om arbetslandet är ett EU- eller EES-land, Schweiz, ett avtalsland eller ett icke-avtalsland. För det andra ska man beakta vilka områden inom socialförsäkringen överenskommelsen gäller. Om det inte finns någon överenskommelse om social trygghet, bestäms den arbetsbaserade socialförsäkringen och den bosättningsbaserade socialförsäkringen uteslutande enligt den nationella lagstiftningen i Finland, se närmare punkt 3.

Om arbetstagaren eller hans eller hennes familjemedlem omfattas av den sociala tryggheten i Finland medan utlandsarbetet pågår, är de i regel berättigade till samma förmåner som om de var bosatta i Finland. Arbetstagaren är skyldig att betala samma avgifter för sin sociala trygghet som personer som bor och arbetar i Finland. Detsamma gäller den finländska arbetsgivaren som sänder arbetstagaren utomlands. Närmare uppgifter om socialförsäkringsavgifterna finns på sid. 11.

### *Den arbetsbaserade sociala tryggheten*

Om arbetstagaren omfattas av socialförsäkringen i Finland under utsändningsperioden, tjänar han eller hon in arbetspension i Finland också för det arbete som utförts utomlands. Om arbetstagaren råkar ut för ett olycksfall i arbetet eller drabbas av en yrkessjukdom utomlands, får han eller hon olycksfallsersättning från Finland, och är dessutom försäkrad mot arbetslöshet.

### *Den bosättningsbaserade sociala tryggheten*

Om den utsända arbetstagaren och de medföljande familjemedlemmarna har rätt till bosättningsbaserad social trygghet i Finland, får de i regel också de

förmåner som annars endast kan beviljas personer som är bosatta i Finland. Sådana förmåner är barnbidrag, moderskapsunderstöd, moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning samt särskild moderskapspenning, sjukdagpenning, specialvårdpenning, ersättning av sjukvårdskostnader, rehabiliteringspenning, rehabilitering, folkpension, familjepension och utkomstskydd för arbetslösa. Det finns dock vissa förmåner, såsom utkomstskydd för arbetslösa och allmänt bostadsbidrag, som inte betalas till utlandet.

Om någon annan socialförsäkringsförmån än pension betalas från Finland under utsändningsperioden, avdras vanligtvis motsvarande förmån som betalas av det andra landet från den finländska förmånen.

FPA:s förmåner måste sökas separat. Många av FPA:s förmåner, såsom familjeförmåner, kan sökas elektroniskt via FPA:s e-tjänst ([www.fpa.fi/etjanst](http://www.fpa.fi/etjanst)). Man loggar in i tjänsten med nätbankskoderna eller med ett elektroniskt identitetskort. Ansökningar kan också fyllas i och skrivas ut via FPA:s webbplats.

### **Moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning och stöd för hemvård av barn**

Kravet på att man ska ha varit bosatt i Finland i 180 dagar för att få moderskaps-, faderskaps- eller föräldrapenning uppfylls också om sökanden har omfattats av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland under utsändningsperioden. Man kan alltså ha rätt till dagpenning, även om barnet föds utomlands, eller en kort tid (inom 180 dagar) efter återflyttningen till Finland.

Stöd för hemvård av barn kan på vissa villkor betalas för ett barn som vistas i ett annat EU-land. Stödet betalas inte för barn som vistas i andra länder.

### **Folkpension och handikappförmåner**

Hur stor folkpensionen och efterlevandepensionen enligt folkpensionslagen är beror på hur länge sökanden eller förmånslåtare har varit bosatt i Finland. När den utsända arbetstagaren och hans eller hennes familjemedlemmar omfattas av den bosättningsbaserade socialförsäkringen i Finland, räknas också den tid de vistas utomlands som sådan pensionsberättigande bosättningsstid som jämföras med bosättningsstid i Finland. Utlandsvistelse minskar alltså inte den framtida pensionen.

Vårdbidrag för pensionstagare, handikappbidrag för 16 år fyllda och handikappbidrag för barn under 16 år kan på vissa villkor betalas till personer som vistas i ett annat EU-land.

### **Utkomstskydd för arbetslösa**

Arbetslöshetsförmåner (arbetslöshetsdagpenning, arbetsmarknadsstöd) betalas inte till utlandet, utan de förutsätter att mottagaren står till arbetsmarknadens förfogande i Finland. Det innebär att en utsänd arbetstagares familjemedlem förlorar sin rätt till arbetslöshetsdagpenning och arbetsmarknadsstöd, om han eller hon flyttar utomlands. Personer som reser till ett annat EU-land för att söka arbete där kan få arbetslöshetsdagpenning i tre månader. Arbetsmarknadsstöd betalas däremot inte ens i sådana fall.

Arbetslöshetsdagpenning (grunddagpenning och inkomstrelaterad dagpenning) kan betalas till en arbetstagare som under de senaste 28 månaderna arbetat minst 34 veckor. I arbetsvillkoret beaktas också sådant arbete utomlands, t.ex. som utsänd arbetstagare eller som statsanställd, för vilket de obligatoriska försäkringsavgifterna har betalats. Närmare uppgifter om utkomstskydd för arbetslösa efter återflyttning till Finland finns på sid. 51.

### **Sjukvård**

Arbetstagare och tjänstemän som blivit utsända från Finland till utlandet fortsätter att omfattas av den finländska sjukförsäkringen under utsändningstiden. Den finska sjukförsäkringen ersätter kostnaderna för nödvändig sjukvård utomlands. Ersättning beviljas för läkar- och tandläkararvoden, undersöknings- och vårdkostnader samt för läkemedelsköp. Rätten till sjukvård i Finland och i arbetslandet beror bl.a. på till vilket land arbetstagaren reser och om han eller hon fortfarande har sin hemkommun i Finland. Se närmare punkt 2 och 3.

### *Familjemedlemmar*

FPA är den instans som alltid beslutar om en familjemedlem, som följer med en utsänd arbetstagare, omfattas av den sociala tryggheten i Finland. Familjemedlemmar som fyllt 18 år ska ansöka om ett eget beslut om huruvida de omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland, men de som inte fyllt 18 år kan vara med i föräldrarnas ansökan. Varje familjemedlem får emellertid ett eget beslut från FPA.

Frågan om en familjemedlem omfattas av den finländska lagstiftningen grundar sig antingen på bestämmelserna i respektive överenskommelse om social trygghet (Australien, Chile, Israel, Kanada, USA, Quebec) eller bestämmelserna i lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (tillämpningslagen). Huruvida familjemedlemmarna till en arbetstagare som flyttar till ett annat EU-land omfattas av den finländska sociala tryggheten avgörs enligt tillämpningslagen.

Enligt tillämpningslagen **betraktas som familjemedlemmar** arbetstagarens äkta make, sambo eller registrerade partner (lagen om registrerat partnerskap) och barn under 18 år. Familjemedlemmarna ska bo i samma hushåll som arbetstagaren. Som barn betraktas arbetstagarens egna och makens barn samt adoptiv- och fosterbarn.

Den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland gäller på ansökan de medföljande familjemedlemmarna, om de omfattades av den bosättningsbaserade sociala tryggheten före flyttningen utomlands. En familjemedlem omfattas emellertid inte av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland, om han eller hon på grundval av sitt eget förvärvsarbete omfattas av den sociala tryggheten i stationeringslandet eller annars har en fastare anknytning till en främmande stat än till Finland.

Om familjemedlemmen arbetar endast tillfälligt utomlands, kan den finländska lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet – efter det att arbetet har upphört – på ansökan på nytt börja tillämpas på honom eller henne som familjemedlem. FPA ska informeras om en familjemedlem börjar eller slutar arbeta, eftersom det också kan ha betydelse med tanke på förmåner som betalas från Finland.

En medföljande familjemedlems rätt till sjukvård utomlands, där den utsända arbetstagaren arbetar, och i Finland registreras separat. I regel motsvarar familjemedlemmens rätt till sjukvård den rätt som den utsända arbetstagaren har.

### 1.3 Socialförsäkringsavgifter i Finland

När arbetstagaren omfattas av den sociala tryggheten i Finland under utsändningsperioden, **ska arbetsgivaren i Finland betala**

- arbetspensionsförsäkringsavgift
- olycksfallsförsäkringsavgift (olycksfall och yrkessjukdomar)

- arbetslöshetsförsäkringsavgift
- arbetstagares grupplivförsäkringsavgift
- arbetsgivares socialskyddsavgift.

Arbetsgivaren ska från **arbetstagarens lön innehålla**

- arbetstagarens andel av arbetspensionsförsäkringsavgiften
- arbetstagarens andel av arbetslöshetsförsäkringsavgiften och
- förskottsskatt för betalning av sjukförsäkringsavgiften (s.k. mininnehållning) eller innehålla sjukförsäkringsavgift för begränsat skattskyldig, som tas ut på samma sätt som källskatt.

*Betalningsskyldigheten är oberoende av var arbetstagaren beskattas.*

### *Arbetspensionsförsäkring och försäkringslön*

För arbete som utförts i Finland beräknas arbetspensionsavgiftens belopp på den faktiska bruttolönen. För utsändningsperioden tas avgiften däremot ut på den bruttolön som arbetstagaren skulle få för motsvarande arbete i Finland. Denna s.k. **försäkringslön** utgör grund för både arbetsgivarens och arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgift, och arbetstagaren tjänar in arbetspension på basis av försäkringslönen. Från och med år 2006 fastställs också föräldra- och sjukdagpenning samt rehabiliteringspenning på basis av försäkringslönen.

När arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om utlandsarbetet, ska de således samtidigt fastställa försäkringslönen, som arbetsgivaren meddelar till pensionsanstalten. Försäkringslönen får dock inte avtalas fritt, utan grunderna för den ska överensstämma med lagen om pension för arbetstagare (ArPL). Försäkringslön behöver inte fastställas för utsändningsperioder som är kortare än sex månader, om parterna inte har avtalat om någon särskild lön för utsändningstiden. I så fall betalas lönen fortfarande på normalt sätt från Finland och arbetstagarens arbetsuppgifter utomlands motsvarar arbetet i Finland. Försäkringslönen fastställs i euro (€/mån). Det är skäl att anteckna försäkringslönen i avtalet om utsändningen.

■ Försäkringslönen ska fastställas på följande sätt:

1. Man bestämmer den lön som den utsända arbetstagaren skulle få för motsvarande arbete i Finland. När lönen bestäms ska också alla poster som jämföres med lön beaktas, såsom bonus och naturaförmåner, som är en del av avlöningen i Finland för motsvarande arbete.
2. Man jämför om utlandsarbetet är mera krävande än motsvarande arbete i Finland eller om det är förknippat med särskilda krav (större ansvar, längre arbetstid o.s.v.). Sådana faktorer kan höja försäkringslönens nivå. Samtidigt måste man fundera på om någon faktor kan ha en minskande inverkan på försäkringslönens nivå.
3. Arbetsgivaren och arbetstagaren fastställer tillsammans försäkringslönen för arbetet.

**Exempel:** Ett företag anställer en arbetstagare för att arbeta som försäljningsrepresentant i Tyskland. Arbetstagaren har en bil till sitt förfogande och arbetsgivaren ordnar också bostad för honom. Företaget har också försäljningsrepresentanter i Finland som arbetar med motsvarande uppgifter och som också har bilförmån. Men arbetsgivaren har inte erbjudit dem bostad. Bilförmånen ska således beaktas i försäkringslönen, men inte bostadsförmånen.

Bestämmelsen om försäkringslön gäller allt arbete som en utsänd arbetstagare utför utomlands och som försäkras enligt den finländska arbetspensionslagstiftningen, oberoende av i vilket land arbetet utförs.

Närmare information om försäkringslönen ges av den egna pensionsanstalten, Pensionsskyddscentralen och i webbtjänsten Arbetspensionslagstiftningen:

<http://arbetspensionslagstiftningen.etk.fi/tillämpningsanvisningar/anvisningar/pensioner/galler-alla-pensionsslag/pensionsgrundande-inkomster/forsakringslon/hur-forsakringslonen-faststalls>

### *Olycksfalls- och arbetslöshetsförsäkringen samt arbetstagares grupplivförsäkring*

När man ska fastställa olycksfallsförsäkringsavgiften för utlandsarbetet använder man ett likadant försäkringslönebegrepp som inom arbetspensionsförsäkringen. Arbetsgivaren meddelar försäkringslönen i sin löneanmälan till olycksfallsförsäkringsbolaget. Däremot bestäms ersättningarna för olycksfall och yrkessjukdom enligt de faktiska arbetsinkomsterna.

Arbetslöshetsförsäkringsavgifterna och arbetstagares grupplivförsäkringsavgift tas ut i samband med olycksfallsförsäkringsavgifterna. Dessa försäkringsavgifter bestäms också på basis av försäkringslönen för utlandsarbetet.

Om arbetstagaren dör får de anhöriga under vissa förutsättningar en engångsersättning på grundval av arbetstagarens grupplivförsäkring. Dödsfallsersättningar betalas centraliserat från Arbetstagarnas Grupplivförsäkringspool, som verkar i anslutning till Livförsäkringsaktiebolaget Retro.

### *Övriga socialförsäkringsavgifter*

Arbetsgivares socialskyddsavgift och försäkrads sjukförsäkringsavgift (sjukvårdspremie och dagpenningsspremie) räknas i allmänhet utgående från försäkringslönen för arbetstagarens arbete utomlands. Båga avgifterna måste betalas, även om lönen är skattefri i Finland. Skyldigheten att betala arbetsgivares socialskyddsavgift och försäkrads sjukförsäkringsavgift gäller de arbetstagare som är sjukförsäkrade i Finland medan de arbetar utomlands. Om arbetstagaren beskattas i Finland, men inte är försäkrad enligt sjukförsäkringslagen, kan han eller hon ansöka om befrielse från skyldigheten att betala sjukförsäkringsavgift hos skattemyndigheten. Den finländska arbetsgivaren är på motsvarande sätt befriad från att betala socialskyddsavgiften, när löntagaren inte är sjukförsäkrad i Finland.

Utländska arbetsgivare är för närvarande inte skyldiga att betala arbetsgivares socialskyddsavgift till Finland, om löneutbetalningen inte sker i Finland och företaget inte har ett fast verksamhetsställe i Finland, även om arbetstagaren omfattas av den finländska sjukförsäkringen. Om ett finländskt företag har sänt en arbetstagare till företagets utländska moder-, dotter- eller systerföretag eller till ett sådant utländskt företag där den finländska arbetsgivaren har bestämmanderätt, är det finländska företaget skyldigt att betala arbetsgivares socialskyddsavgift på den utländska arbetsgivarens vägnar, som betalar arbetstagarens lön.

## 1.4 Utlandsarbete och skatter

### *Arbetsgivaren sänder arbetstagaren utomlands för en kortare tid än 6 månader eller sexmånadersregeln kan inte tillämpas*

Om en finländsk arbetstagare arbetar utomlands i en finländsk arbetsgivares tjänst under en kortare tid än sex månader eller om den s.k. sexmånadersregeln inte kan tillämpas på lönen, beskattas lönen i Finland. Arbetsgivaren innehåller förskottsskatt i Finland på lönen enligt skattekortet, betalar socialförsäkringsavgifterna och gör en normal årsanmälan till skattemyndigheten. Om vistelsen i arbetslandet varar högst 183 dagar, har arbetslandet i allmänhet inte beskattningsrätt. Om arbetslandet har beskattningsrätt undanröjs dubbelbeskattning i Finland.

Om arbetstagaren sänds ut till ett annat nordiskt land, lönar det sig för arbetsgivaren att fylla i blankett NT1, som endast används inom Norden, och ge den till skatteverket (se Skattestyrelsens publikation 276r ”Till andra nordiska länder avsända arbetstagare”).

### *Arbetsgivaren sänder arbetstagaren utomlands för minst 6 månader*

Om ett finländskt företag sänder en finländsk arbetstagare till en annan stat för minst sex månader, kan det vara att den s.k. sexmånadersregeln kan tillämpas på lönen. Om arbetsgivaren bedömer att regeln kan tillämpas, görs förskottsinnehållningen inte i Finland. Förskottsinnehållning av sjukförsäkringsavgiften (s.k. miniinnehållning) ska emellertid göras om arbetstagaren är sjukförsäkrad i Finland. I sådana fall ska också arbetsgivares socialskyddsavgift betalas. Arbetsgivaren bär ansvaret för att regeln tillämpas rätt vid förskottsuppbörden.

Sexmånadersregeln kan tillämpas om **båda** villkoren nedan uppfylls:

- skatteavtal hindrar inte att den stat där arbetstagaren arbetar beskattar lönen (eller det finns inget skatteavtal), **och**
- det är fråga om utlandsarbete som fortgår minst sex månader utan avbrott, då arbetstagaren inte vistats i Finland mer än sex dagar per månad i genomsnitt.

Om arbetet utförs åt en finländsk arbetsgivare, hindrar ett skatteavtal inte beskattning i arbetslandet, om arbetstagaren vistas där mer än 183 dagar. Beroende på skatteavtal varierar granskningsperioden från ett kalenderår till 12 månader i följd.

**Exempel:** Arbetsgivaren sänder K utomlands för 9 månader. K kommer att arbeta 2 månader i Belgien, 3 månader i Tyskland och 4 månader i Italien. K har intyg A1 om att han omfattas av den sociala tryggheten i Finland. Arbetsgivaren har inte något fast verksamhetsställe i någon av dessa stater. Eftersom vistelserna i arbetsländerna blir korta, hindrar 183-dagarsgränsen i skatteavtalen varje arbetsland från att beskatta K. Sexmånadersregeln kan inte tillämpas. Förskottsinnehållning verkställs på lönen på normalt sätt i Finland och arbetsgivarens socialskyddsavgift betalas på basis av den lön som är underkastad förskottsinnehållning.

Om arbetsgivaren bedömer att sexmånadersregeln kan tillämpas på lönen, ska han före det ha kommit fram till att skatteavtalet i det aktuella fallet inte hindrar arbetslandet från att beskatta den lön som arbetstagaren förtjänar där. Om arbetslandet har beskattningsrätt, ska skatteförpliktelse skötas enligt arbetslandets lagstiftning. För att få närmare uppgifter om sina skyldigheter i arbetslandet, bör arbetsgivaren kontakta arbetslandets skattemyndigheter på den ort där arbetstagaren kommer att arbeta.

**Exempel:** Arbetsgivaren sänder C till Belgien för tiden 1.2–31.8. (= 212 dagar). Under denna tid kommer C att vistas i Finland sammanlagt bara 10 dagar. I och med att C vistas i Belgien mer än 183 dagar under ett kalenderår, har Belgien enligt skatteavtalet rätt att beskatta lönen. C vistas inte heller i Finland mer än 6 dagar i månaden i genomsnitt. Sexmånadersregeln kan alltså tillämpas i Finland. Arbetsgivaren verkställer s.k. miniinnehållning i Finland och meddelar det till skatteverket i Finland på blankett NT2 inom en månad efter det att arbetsgivare första gången verkställde endast miniinnehållning. Arbetstagaren tar själv kontakt med skatteverket på den ort där han arbetar i Belgien och ber om anvisningar för betalning av eventuell förskottsskatt.

När sexmånadersregeln kan tillämpas baserar sig arbetsgivares socialskyddsavgift och miniinnehållning på försäkringslönen enligt arbetspensionsförsäringen, om arbetstagarens pensionskydd har ordnats antingen obligatoriskt eller frivilligt enligt lagen om pension för arbetstagare. Om sexmånadersregeln kan tillämpas, men pensionskyddet inte har ordnats på ovan nämnda sätt, baserar sig arbetsgivares socialskyddsavgift och miniinnehållning på penninglönen. I penninglönen beaktas inte naturaförmåner eller kostnadsersättningar enligt Skattestyrelsens beslut eller andra ersättningar som enligt inkomstskattelagen är skattefria. Som penninglön betraktas emellertid den del av utrikesdagtraktamentet som överstiger det belopp som fastställts i Skattestyrelsens ovan nämnda kostnadsbeslut. I penninglönen medräknas också sådana dagtraktamenten som anses vara betalda för arbete på den egentliga arbetsplatsen.

När sexmånadersregeln kan tillämpas, anger arbetsgivaren i sin årsanmälan som försäkringslön eller penninglön enligt sexmånadersregeln den lön som utgör grund för avgiften. En kontrollanmälan lämnas in till skattebyrån i arbetstagarens hemkommun.

### *Ett finländskt offentligrättsligt samfund som arbetsgivare*

Om arbetsgivaren är finska staten eller ett finländskt offentligrättsligt samfund, verkställs förskottsinnehållningen och betalas arbetsgivares socialskyddsavgift i allmänhet på normalt sätt i Finland på basis av den utsända arbetstagarens lön. Sexmånadersregeln kan inte tillämpas i dessa fall och den stat där arbetet utförs har i allmänhet ingen beskattningsrätt.

### *Ett finländskt bolag som utsändande arbetsgivare när lönen helt eller delvis betalas av det utländska företaget*

Ett finländskt bolag sänder en arbetstagare utomlands för att arbeta på ett bolag som hör till samma koncern. Oftast ingår arbetstagaren arbetsavtal också med det utländska bolaget, och anställningsförhållandet till det utsändande finländska bolaget fortgår då som vilande under utsändningen. Om arbetet utförs åt det utländska bolaget och lönen belastar dess resultat, kan det utländska bolaget under utsändningen betraktas som arbetstagarens arbetsgivare i skattehänseende. (Ur socialförsäkringens synvinkel kan den arbetsrättsliga arbetsgivaren alltså vara det finländska bolaget.) Det utländska

bolaget har emellertid inga arbetsgivarskyldigheter gentemot de finländska skattemyndigheterna.

Om arbetsgivaren är försäkrad i Finland enligt sjukförsäkringslagen, ska den utsändande arbetsgivaren betala arbetsgivares socialskyddsavgift på den utländska arbetsgivarens vägnar, som betalar lönen. Den utsändande arbetsgivaren ska dessutom i sin årsanmälan ange den lön – antingen försäkringslönen eller penninglönen – som den försäkrades sjukförsäkringsavgift baserar sig på (se sid 15–16). Arbetstagaren betalar i dessa fall försäkrads sjukförsäkringsavgift i form av restskatt, eftersom det inte har verkställts någon miniinnehållning.

Om det finländska bolaget betalar arbetstagarens hela lön eller en del av den i stället för den utländska koncernen och sexmånadersregeln inte kan tillämpas, är bolaget skyldigt att betala arbetsgivares socialskyddsavgift och dessutom verkställa miniinnehållning eller förskotts innehållning i Finland på den utbetalda lönen. Miniinnehållningen görs på den del av försäkringslönen eller penninglönen som motsvarar den utbetalda lönen. Det finländska bolaget gör som ställföreträdande betalare i Finland en årsanmälan över den utbetalda lönen eller över den del av försäkrings- eller penninglönen på vilken miniinnehållningen har gjorts samt över den verkställda mini- eller förskotts innehållningen.

### *När en utsänd arbetstagare blir begränsat skattskyldig*

Om det har gått tre år sedan slutet av det år då arbetstagaren for utomlands, betraktas han eller hon i allmänhet som begränsat skattskyldig. En begränsat skattskyldig person betalar ingen skatt i Finland på utlandslönen, förutsatt att löneutbetalaren inte är finska staten eller ett finländskt offentligt samfund. Lön som betalas av ett offentligt samfund beskattas i allmänhet i Finland.

Om arbetstagaren är försäkrad i Finland enligt sjukförsäkringslagen, ska arbetsgivares socialskyddsavgift och i allmänhet också försäkrads sjukförsäkringsavgift betalas i Finland, även om arbetstagaren är begränsat skattskyldig. Det har alltså ingen betydelse om beskattningen verkställs i Finland.

När det är fråga om längre utsändningsperioder betalas arbetsgivares socialskyddsavgift och försäkrads sjukförsäkringsavgift i allmänhet på grundval av försäkringslönen.

En finländsk arbetsgivare som betalar lön till en begränsat skattskyldig arbetstagare ska betala arbetsgivares socialskyddsavgift och dessutom – om försäkrads sjukförsäkringsavgift ska betalas – innehålla försäkrads sjukförsäkringsavgift på lönen på samma sätt som när man tar ut källskatt. Arbetsgivaren ska också lämna in en årsanmälan över det lönebelopp som betalats ut, eventuell källskatt samt sjukförsäkringsavgift som innehållits på lönen. Om ett finländskt företag har sänt en arbetstagare till företagets utländska moder-, dotter- eller systerföretag, som hör till samma ekonomiska helhet, eller till ett sådant utländskt företag där den finländska arbetsgivaren har bestämmanderätt och lönen betalas av det utländska företaget, är det finländska företaget ändå skyldigt att betala arbetsgivares socialskyddsavgift på den utländska arbetsgivarens vägnar. Eftersom den utländska arbetsgivaren inte innehåller sjukförsäkringsavgift på lönen, ska den utsändande arbetsgivaren i Finland lämna in en årsanmälan över försäkringslönens belopp. Arbetstagaren betalar sjukförsäkringsavgiften i form av restskatt.

Uppgifterna om beskattningen vid utlandsarbete har plockats ur Skatteförvaltningens publikationer. Närmare information om beskattningen ges av skatteverket på webbplatsen [www.vero.fi](http://www.vero.fi).

## 2 Utsänd till EU- eller EES-länder eller till andra avtalsländer

### 2.1 EU-förordningen och överenskommelser om social trygghet/internationella bestämmelser om social trygghet

**Europeiska unionen** har inget enhetligt socialförsäkringssystem, men för att underlätta personers rörlighet mellan medlemsländerna har man skapat gemensamma samordningsregler. Dessa samordningsregler har getts genom Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (nedan EU-förordningen). Förordning 883/2004 är i kraft från och med 1.5.2010 och ersätter den tidigare gällande Europeiska ekonomiska gemenskapernas förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen.<sup>1</sup>

**EU-länderna** utöver Finland är Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ungern och Österrike.

**EES-länder** är Island, Liechtenstein och Norge.

När bestämmelserna i fråga om EES-länderna och Schweiz avviker från dem som gäller EU-länderna nämns det särskilt nedan.

Finland har dessutom en **bilateral överenskommelse om social trygghet** med följande länder:

Kanada (fr.o.m. 1.2.1988)

Quebec (fr.o.m. 1.4.1988)

USA (fr.o.m. 1.11.1992)

Israel (fr.o.m. 1.9.1999)

Chile (fr.o.m. 1.1.2008)

Australien (fr.o.m. 1.7.2009)

<sup>1</sup> Den nya förordningen 883/2004 gäller i inledningsskedet inte EES-länderna, Schweiz eller tredjelandsmedborgare som rör sig mellan EU-länderna. De omfattas tills vidare fortfarande av bestämmelserna i förordning 1408/71.

Med Australien och Kanada–Quebec har Finland separata sjukvårdsöverenskommelser. Den nordiska konventionen om social trygghet innehåller också bestämmelser som sjukvård. FPA kan ge närmare information om sjukvårdsbestämmelserna i dessa överenskommelser. De övriga överenskommelserna om social trygghet har inga bestämmelser om sjukvård.

## 2.2 Allmänna principer i EU-förordningen och överenskommelserna om social trygghet

### *Vem gäller EU-förordningen och överenskommelserna?*

EU-förordningen tillämpas på medborgare i EU- och EES-länderna och i Schweiz, som i egenskap av arbetstagare eller företagare omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsländer. Förordningen tillämpas också på personer som inte själv arbetar (t.ex. familjemedlemmar, studerande och pensionstagare).

Förordning 1408/71 tillämpas på EES-länderna och Schweiz fram till den tidpunkt då förordning 883/2004 ska tillämpas på medborgare i dessa länder.

EU-bestämmelserna utvidgades 1.6.2003 så att de också gäller personer som inte är medborgare i EU- och EES-länderna (s.k. medborgare i tredje land) samt deras familjemedlemmar när de rör sig inom EU-området. Det förutsätts dock att tredjelandsmedborgarna är lagligt bosatta inom EU-området. Denna förordning som gäller tredjelandsmedborgare tillämpas inte i Danmark, EES-länderna eller i Schweiz.

Innebörden i varje överenskommelse om social trygghet redogörs för särskilt. I allmänhet tillämpas överenskommelserna om social trygghet på personer som omfattas eller har omfattats av den sociala tryggheten i avtalslandet.

Både EU-förordningen och överenskommelserna om social trygghet tillämpas också på flyktingar och statslösa personer som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i ett eller flera medlemsländer.

### *Vad omfattar EU-förordningen och överenskommelserna?*

Vilken lagstiftning EU-förordningen och överenskommelserna omfattar varierar. I allmänhet inbegriper bestämmelserna både arbetsbaserade förmåner (arbetspension och olycksfallsförsäkring) och bosättningsbaserade förmåner, som administreras av FPA (bl.a. folkpension och sjukförsäkring). Ibland om-

fattar överenskommelserna också sjukvård. Om en överenskommelse inte inbegriper alla förmåner, framgår det av den del av denna broschyr som handlar om de olika länderna. Till den del en överenskommelse inte gäller vissa förmåner eller persongrupper, bestäms rätten till förmånerna enligt den nationella lagstiftningen i Finland.

EU-förordningen om överenskommelserna om social trygghet gäller endast den lagstadgade sociala tryggheten. I den ingår inte t.ex. förmåner som avtalats genom kollektivavtal.

### *Social trygghet som omfattas av EU-förordningen*

Det finns ett brett spektrum av sociala förmåner i EU- och EES-länderna och systemen i olika länder skiljer sig betydligt från varandra. EU-ländernas sociala trygghetssystem täcker dock alla de områden som är viktigast med tanke på den sociala tryggheten. EU-förordningen omfattar följande socialförsäkringsområden, där de finska sociala förmåner, som ingår i varje område, räknas upp:

- **sjuk- och moderskapsförmåner samt motsvarande faderskapsförmåner**  
I Finland räknas till sjuk- och moderskapsförmånerna förutom förmånerna från sjukförsäkringsystemet (bl.a. sjukdagpenning, föräldradagpenning), rehabiliteringsförmånerna (rehabiliteringspenning, rehabilitering) och handikappförmånerna (bortsett från kostersättning) också förmånerna från hela det allmänna hälso- och sjukvårdssystemet.
- **förmåner vid arbetsoförmåga**  
inklusive förmåner som är avsedda att bevara eller förbättra mottagarens förmåga att förtjäna sitt uppehälle. Till förmånerna vid arbetsoförmåga hör bl.a. invalidpensionerna från folkpensions- och arbetspensionssystemet.
- **åldersförmåner**  
Till åldersförmånerna hör ålderspension från arbetspensions- och folkpensionssystemet, arbetslöshetspension samt deltidspension från arbetspensionssystemet.

■ **familjepensionsförmåner**

Till förmånerna för efterlevande hör familjepensionerna från arbetspensions- och folkpensionssystemet.

■ **förmåner på grund av arbetsolycka och yrkessjukdomar**

Förmånerna på grund av arbetsolycksfall och yrkessjukdomar omfattar ersättningar som beviljas med stöd av lagstiftningen om arbetsolycksfall och yrkessjukdomar samt rehabilitering i anslutning till denna lagstiftning.

■ **ersättningar som ges på grund av dödsfall**

Till ersättningar som ges på grund av dödsfall räknas t.ex. begravningsbidrag som betalas med stöd av lagen om olycksfallsförsäkring.

■ **arbetslöshetsförmåner**

Med arbetslöshetsförmåner avses både grundtrygghet (grunddagpenning och arbetsmarknadsstöd) enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa och inkomstrelaterad dagpenning.

■ **familjeförmåner**

Som familjeförmåner räknas barnbidrag, hemvårdsstöd för barn, underhållsbidrag och barn tillägg för pensionstagare.

Vilka socialförsäkringsområden som omfattas av de enskilda överenskommelserna om social trygghet beskrivs närmare i punkt 2.5.

Förmåner och sjukvård till arbetstagare som sänts till ett EU-land och till medföljande familjemedlemmar:

Principen i EU-förordningen är att förmånerna exporteras, dvs. betalas till den som berättigad till förmånerna och är bosatt i ett annat EU-land, även när han eller hon inte bor i det land som betalar förmånerna. Enligt denna princip kan t.ex. hemvårdsstöd för barn betalas från Finland till en arbetstagare som blivit utsänd till ett EU-land och till medföljande familjemedlemmar, även om barnet inte bor i Finland. En utsänd arbetstagare har också rätt till sjukvård i arbetslandet. Denna rätt gäller också medföljande familjemedlemmar om de inte själva arbetar.

## Försäkringen

### **Försäkring i arbetslandet är utgångspunkten**

Huvudprincipen i EU-förordningen och i överenskommelserna om social trygghet är att en arbetstagare försäkras och får sina sociala förmåner i det land där han eller hon arbetar. Arbetstagaren omfattas alltså genast av arbetslandets sociala trygghetssystem och försäkringsavgifterna ska betalas där. Då betalas också förmånerna i regel endast av arbetslandet.

### **Utsänd arbetstagare**

EU-förordningen och överenskommelserna om social trygghet innehåller bestämmelser om försäkring. Det som är viktigt är att försäkringen ordnas endast i ett land, dvs. att också förmånerna betalas av endast ett land. Det viktigaste undantaget från principen om försäkring i arbetslandet är arbetstagare, som har blivit tillfälligt utsända till ett annat land, då de fortfarande kan omfattas av utsändningslandets lagstiftning.

I EU-förordningen och i överenskommelserna om social trygghet bestäms hur länge en person som får en utlandskommendering kan betraktas som en utsänd arbetstagare. Arbetstagaren och de medföljande familjemedlemmarna kan omfattas av den sociala tryggheten i Finland i högst två till fem år.

Till EES-länderna och till Schweiz är utsändningstiden högst ett år tills EU-förordningen 883/2004 och dess maximala utsändningstid på två år ska tillämpas.

*Se närmare om utsända arbetstagare i punkt 2.4 och 2.5.*

## **2.3 Intyg och beslut som gäller försäkring och sjukvård**

### *Varför?*

En anställd som sänds utomlands för att arbeta behöver ett intyg om att han eller hon omfattas av den sociala tryggheten i Finland. Ett sådant intyg ges av Pensionsskyddscentralen, som avgör om arbetstagaren omfattas av den finländska socialförsäkringen med stöd av EU-förordningen eller respektive överenskommelse om social trygghet. Tack vare intyget blir både arbetsgivaren och arbetstagaren befriade från att betala försäkringsavgifter i arbetslandet och

undviker på det sättet att betala dubbla avgifter. Intyget gäller de förmåner som EU-förordningen och respektive överenskommelse om social trygghet täcker. Pensionskyddscentralen meddelar FPA om de intyg den utfärdar och de avslagsbeslut den gett. På basis av dessa uppgifter ger FPA ett separat beslut om rätten till bosättningsbaserad social trygghet. I fråga om de socialförsäkringsområden som omfattas av EU-förordningen eller överenskommelserna om social trygghet baserar sig FPA:s beslut på PSC:s avgörande. FPA avgör också om de familjemedlemmar som följer med den utsända arbetstagaren omfattas av den finländska bosättningsbaserade sociala tryggheten.

### *Hur?*

Pensionskyddscentralen utfärdar på ansökan intyg om att den finländska lagstiftningen om social trygghet ska tillämpas på en arbetstagare när han eller hon arbetar i ett annat EU-/EES-land, Schweiz eller i ett avtalsland. Intyget A1 gäller dem som blir utsända till EU-länderna och utfärdas enligt ansökan på svenska eller finska. Intyg A1 ersätter det tidigare tillämpade intyget E 101. De som blir utsända till ett avtalsland får ett intyg på basis av den bilaterala överenskommelsen om social trygghet. Dessa intyg är tvåspråkiga, dvs. uppgifterna finns på bägge avtalsländernas språk (t.ex. FI/USA 1A). För dem som sänds till EES-länderna och till Schweiz och för dem som är medborgare i tredje land utfärdas intyg E 101 så länge som EU-förordningen 1408/71 tillämpas i dessa länder.

Arbetsgivaren kan göra en elektronisk ansökan om att arbetstagaren ska omfattas av den sociala tryggheten i Finland. Arbetsgivaren kan logga in sig i den elektroniska ansökningstjänsten på Pensionskyddscentralens webbplats: [www.etk.fi](http://www.etk.fi) → Blanketter → Arbete utomlands. I e-tjänsten (endast på finska) används skattestyrelsens och FPA:s gemensamma Katso-kod för att kunna autentisera företaget. Anvisningar om hur Katso-koden tas i bruk finns på [www.vero.fi](http://www.vero.fi).

Ansökan om att arbetstagaren omfattas av den sociala tryggheten i Finland kan också göras hos Pensionskyddscentralen på blankett ETK 2133. Blanketten kan fyllas i och skrivas på webbplatsen [www.etk.fi](http://www.etk.fi). Blanketten (även på engelska) fås också från Pensionskyddscentralen eller FPA:s byråer.

Om ansökan görs på blankett ETK 2133 och det är fråga om en arbetstagare som sänds till ett avtalsland, såsom Australien, Chile, Kanada, Quebec

eller Israel, fyller arbetsgivaren dessutom i en bilateral intygsblankett. Den bilaterala intygsblanketten behöver inte fyllas i, om den som ansöker om intyg använder den elektroniska ansökningstjänsten.

*Pensionsskyddscentralen förmedlar uppgiften om ansökan om intyg och avgörandet till FPA.* På basis av dessa uppgifter ger FPA ett separat beslut om rätten till bosättningsbaserad social trygghet. I fråga om de socialförsäkringsområden som omfattas av EU-förordningen eller överenskommelserna om social trygghet baserar sig FPA:s beslut på PSC:s avgörande. FPA avgör också om de familjemedlemmar som följer med den utsända arbetstagaren omfattas av den finländska bosättningsbaserade sociala tryggheten. Familjemedlemmar måste ansöka om ett eget beslut (på blankett Y 38r) från FPA:s utlandsenhet.

### När?

Man måste komma ihåg att ansöka om intyg i god tid före utsändningen. Det tar ca två veckor att få intyg från Pensionsskyddscentralen, förutsatt att ansökan innehåller alla nödvändiga uppgifter och det inte behövs tilläggsupplysningar.

För kortvariga, mindre än en månad långa arbetsresor behöver man i allmänhet inte skaffa ett intyg, om t.ex. myndigheterna i arbetslandet inte kräver det. Men om arbetslandet börjar debitera socialförsäkringsavgifter, kan man i så fall vid behov få intyget i efterhand av Pensionsskyddscentralen. Intyget ska sändas till den myndighet som krävt avgifter. Till exempel norska myndigheter kräver ofta intyg också för korta, rentav bara några dagars, arbetsresor.

### Sjukvårdsintyg

#### EU-länderna

En arbetstagare som sänts ut för att arbeta i ett EU- eller EES-land eller i Schweiz och som omfattas av sjukförsäkringen (den sociala tryggheten) i Finland har tillsammans med sina medföljande familjemedlemmar rätt att få sjukvård i arbetslandet. I vilken utsträckning de har rätt till sjukvård beror på hur länge utsändningen varar, dvs. hur länge de är bosatta i arbetslandet.

Den som vistas eller bor tillfälligt utomlands en kortare tid än ett år kan få sjukvård i arbetslandet med det europeiska sjukvårdskortet (s.k. EHIC-kortet). Kortet ger rätt till medicinskt nödvändig sjukvård och vårdgivaren ska

beakta vistelsens längd och vilken typ av sjukvård som ska ges. Ju längre man vistas/är bosatt i arbetslandet desto mera omfattande är rätten till sjukvård. FPA:s europeiska sjukvårdskort duger utomlands i den offentliga hälsovården och på privata läkarmottagningar och sjukhus som ingått sjukförsäkringsavtal med Finland. Man kan beställa ett personligt kort avgiftsfritt från FPA genom e-tjänsten ([www.fpa.fi](http://www.fpa.fi)). Efter att ha fått uppgifterna från Pensions-skyddscentralen om den utsända arbetstagaren, sänder FPA utan särskild ansökan det europeiska sjukvårdskortet till de personer som är sjukförsäkrade i Finland medan de vistas i ett annat EU- eller EES-land eller i Schweiz.

När en utsänd arbetstagare och medföljande familjemedlemmar, som inte förvärvarbetar, vistas/bor utomlands mer än ett år ska de registrera sig i arbetslandet hos sjukförsäkringsinstitutionen på bosättningsorten, för att kunna få sjukvård. För registreringen beviljar FPA på begäran intyg E 106 eller S1. FPA:s utlandsenhet ger närmare information om beviljandet av intyget. Efter registreringen har den utsända arbetstagaren och familjemedlemmarna rätt att få all den sjukvård de behöver i arbetslandet enligt arbetslandets lagstiftning. De betalar samma klientavgifter för sjukvården som de lokala invånarna.

I de nordiska länderna räcker det att man visar upp ett officiellt identitetsbevis eller pass för att få rätt till sjukvård. Det är bra att komma ihåg att finskt körkort inte är ett officiellt identitetsbevis annanstans än i Finland. Därför lönar det sig att ha ett europeiskt sjukvårdskort att visa upp vid behov även när man rör sig inom Norden. Men det är inte nödvändigt att registrera sig hos en sjukförsäkringsinstitution i ett annat nordiskt land, för att få sjukvård i arbetslandet.

En arbetstagare som sänts ut till ett EU- eller EES-land eller till Schweiz och de medföljande familjemedlemmarna har alltid rätt att utnyttja de allmänna hälsovårdstjänsterna i Finland. FPA beviljar på ansökan dessa personer 'Intyg om rätt att få vårdförmåner i Finland' som kan visas upp i Finland för att få rätt till sjukvård inom den allmänna hälso- och sjukvården. En sådan arbetstagare och de medföljande familjemedlemmarna har dessutom rätt att utnyttja de privata hälsovårdstjänsterna i Finland och få ersättning från FPA för kostnaderna med stöd av sjukförsäkringslagen. Närmare information ger FPA.

### **Länder med vilka Finland har en överenskommelse om social trygghet**

Arbetstagare som sänts till Quebec i Kanada och medföljande familjemedlemmar som omfattas av den sociala tryggheten i Finland har rätt att få sjukvård i bosättningslandet på samma sätt som de som är försäkrade där. För att få sjukvård ska arbetstagaren och de medföljande familjemedlemmarna registrera sig hos sjukförsäkringsinstitutionen på bosättningsorten med hjälp av intyget FI/Q 1, som utfärdats av Pensionsskyddscentralen.

En arbetstagare, som har blivit utsänd till ett avtalsland och som tillsammans med sina familjemedlemmar är sjukförsäkrad i Finland, har rätt till allmän hälso- och sjukvård i Finland, beroende på om personen anses ha hemkommun i Finland enligt lagen om hemkommun. Om hemkommun beslutar kommunens registermyndighet (magistrat).

Den som har sänts till ett avtalsland och som tillsammans med sina medföljande familjemedlemmar är sjukförsäkrad i Finland kan utnyttja de privata hälsovårdstjänsterna i Finland, och de har rätt att få ersättning för kostnaderna med stöd av sjukförsäkringslagen.

#### *Intyg för ersättning vid olycksfall*

Om en utsänd arbetstagare, som omfattas av sjukförsäkringen i Finland, drabbas av en arbetsolycka eller yrkessjukdom utomlands, är det olycksfallsförsäkringsbolag i Finland där arbetsgivaren har tagit en olycksfallsförsäkring för arbetstagaren, skyldig att betala ersättning. Då ger detta försäkringsbolag ett intyg till arbetstagaren för ersättning av sjukvården utomlands. Vid arbetsolycksfall och yrkessjukdomar utomlands är Olycksfallsförsäkringsanstaltens Förbund kontaktorgan i Finland ([www.vakes.fi](http://www.vakes.fi)), som på begäran ger mera upplysningar och hjälp för att reda ut ersättning av kostnader som uppkommit på grund av arbetsolycka och yrkessjukdom.

## **2.4 Utsänd till EU-/EES-länderna och till Schweiz**

### *Utsända arbetstagare*

När en finländsk arbetsgivare sänder en anställd för att arbeta högst två år<sup>2</sup> i ett EU-land, förutsätts det att arbetstagarens anställningsförhållande till den

<sup>2</sup> På personer som sänds till EES-länderna och till Schweiz samt på tredjelandsmedborgare tillämpas förordning 1408/71, enligt vilken den maximala utsändningstiden är högst ett år.

sändande arbetsgivaren är i kraft under hela utsändningstiden. Det förutsätts också att det finns en fast anknytning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren under utsändningstiden. Det innebär att den sändande arbetsgivaren ska behålla de rättigheter och skyldigheter (bl.a. uppsägningsrätten) som hänför sig till ett anställningsförhållande. Detta gäller också rätten att leda och övervaka arbetet, även om arbetet i praktiken kan styras av ett utländskt företag. När man bedömer om det finns en fast anknytning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, beaktas också andra omständigheter, t.ex. om de har avtalat om att arbetstagaren återvänder till den sändande arbetsgivarens tjänst.

Vem som är arbetsgivare avgörs alltså inte enbart utgående från i vilket företag lönebokföring den anställdas lön ingår.

Arbetstagaren kan anställas enkom för utlandsarbetet. Arbetstagaren måste emellertid omfattas av den sociala tryggheten i Finland när han eller hon åker utomlands. I praktiken innebär det att arbetstagaren måste ha varit försäkrad enligt den finländska arbetspensionslagstiftningen före utsändningen eller, om arbetstagaren inte har förvärvat arbetet före det, måste han eller hon ha omfattats av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland.

Det förutsätts dessutom att den sändande arbetsgivaren har verksamhet i avreselandet.

#### Utsänd arbetstagare:

1. är utsänd av en finländsk arbetsgivare
2. omfattas av den sociala tryggheten i Finland före utsändningen
3. arbetar tillfälligt utomlands.

**Exempel:** *En finländsk arbetsgivare får en byggentreprenad i Sverige. För arbetet anställs finländare som bor i Finland och i Sverige. Arbetstagare som sänds från Finland till Sverige för en kortare tid än två år omfattas hela tiden av den finländska sociala tryggheten och socialförsäkringsavgifter som gäller dem betalas fortfarande i Finland. De finländare som anställts i Sverige är däremot inte utsända arbetstagare. Arbetsgivaren ska alltså betala socialförsäkringsavgifterna för dem i Sverige.*

### Intyg till utsänd arbetstagare

Den som sänds ut till ett annat EU-land för att arbeta där får intyg A1 från Pensionsskyddscentralen, om utlandsarbetet beräknas fortgå högst två år och arbetstagaren uppfyller de övriga villkoren för utsända arbetstagare.

Så länge som förordning 1408/71 tillämpas på EES-länderna och på Schweiz (samt på tredjelandsmedborgare) utfärdar Pensionsskyddscentralen intyg E 101 till dessa länder, om utsändningen beräknas fortgå högst ett år.

Intyg A1 (och E 101) söks elektroniskt från Pensionsskyddscentralen eller på blankett ETK 2133 (se närmare om ansökan om intyg sid 24–25).

**Exempel:** *En finländsk arbetstagare sänds först till Frankrike för 18 månader och sedan till Sverige för fem månader. Han behöver ett separat intyg A1 för båda länderna.*

Arbetsgivaren får två A1-intyg från Pensionsskyddscentralen, varav ett ska ges till arbetstagaren, som tar det med sig till arbetslandet. Arbetstagaren visar upp det vid behov, t.ex. för myndigheterna i arbetslandet eller för det företag som betalar ut lönen. Pensionsskyddscentralen skickar uppgifter om det beviljade intyget till FPA samt till arbetsgivarens pensionsförsäkringsbolag och olycksfallsförsäkringsbolag. På basis av dessa uppgifter ger FPA ett separat beslut om rätten till bosättningsbaserad social trygghet. I fråga om de socialförsäkringsområden som omfattas av EU-förordningen eller överenskomsterna om social trygghet baserar sig FPA:s beslut på PSC:s avgörande. Vid behov ger FPA också ett europeiskt sjukvårdskort eller en blankett.

### Dispens

Myndigheterna har möjlighet att sinsemellan komma överens om undantag från alla regler som gäller försäkring. Om en arbetstagare till exempel inte kan betraktas som utsänd arbetstagare på grund av att utlandsarbetet fortgår för länge, kan han eller hon dock fortfarande omfattas av den sociala tryggheten i Finland, om dispens beviljas. Om utsändningen alltså fortgår exempelvis över två år och arbetsgivaren vill att arbetstagaren fortfarande omfattas av den sociala tryggheten i Finland, ska arbetsgivaren ansöka om dispens.

Så länge som förordning 1408/71 tillämpas på EES-länderna och Schweiz samt på tredjelandsmedborgare, krävs det dispens för att arbetstagaren ska kunna omfattas av den sociala tryggheten i Finland, om arbetet i dessa länder fortgår över ett år.

I allmänhet beviljas dispens inte för en längre tid än fem år, dvs. dispensfall granskas separat för varje arbetsland. Pensionsskyddscentralen avtalar om dispenser genom korrespondens med myndigheterna i arbetslandet, vilkas samtycke i sista hand avgör om dispens kan beviljas. Efter det kan arbetstagaren fara på arbetskommendering utomlands och fortfarande omfattas av den sociala tryggheten i Finland. Dispens grundar sig alltid på prövning från fall till fall, där utgångspunkten är arbetstagarens fördel.

Ansökan om dispens för en arbetstagare görs elektroniskt eller på samma blankett som ansökan om intyg till utsänd arbetstagare (ETK 2133). Arbetstagarens samtycke behövs också. De som beviljas dispens får intyg A1 (eller E 101) i likhet med utsända arbetstagare. Proceduren i samband med ansökan om dispens dröjer längre än när det är fråga om ett normalt intyg för en utsänd arbetstagare. Därför bör dispens sökas i så god tid som möjligt före utsändningen.

### *Personer som arbetar i två eller flera länder*

EU-förordningen innehåller detaljerade bestämmelser också med tanke på situationer där en person arbetar i två eller flera länder. Även transportföretagens resande personal hör till denna grupp.

Om en person arbetar i två eller flera medlemsländer, försäkras personen i regel i sitt bosättningsland. Det förutsätts i alla fall att arbetstagaren utför en betydande del av arbetet i bosättningslandet. Om en betydande del av arbetet inte utförs i bosättningslandet, försäkras arbetstagaren i det land där arbetsgivaren har sitt säte.

Pensionsskyddscentralen ger närmare upplysningar om vad som kan anses vara betydande del av arbetet och hur bosättning definieras.

Också till dem som arbetar i två eller flera länder ger Pensionsskyddscentralen intyg A1. Man ansöker om det på samma sätt som intyget för utsända arbetstagare. Även om en arbetstagare sänds ut för att arbeta i två eller flera länder samtidigt, behöver arbetstagaren endast ett intyg.

**Exempel:** Arbetstagaren arbetar i Finland och Sverige, men bor i Finland. Om han utför en betydande del av arbetet i sitt bosättningsland Finland, tillämpas den finländska lagstiftningen. Även om han inte skulle utföra en betydande del av arbetet i sitt bosättningsland Finland, tillämpas den finländska lagstiftningen på honom, eftersom hans arbetsgivare är finländsk. Arbetstagaren får på ansökan intyg A1.

**Exempel:** Arbetstagaren arbetar i Finland och Sverige för en svensk arbetsgivare, och bor i Finland. Om han utför en betydande del av arbetet i sitt bosättningsland Finland, tillämpas den finländska lagstiftningen och arbetstagaren får på ansökan intyg A1. Den svenska arbetsgivaren ska betala socialförsäkringsavgifterna till Finland. Om arbetstagaren i detta fall inte utför en betydande del av arbetet i sitt bosättningsland Finland, försäkras han i arbetsgivarens hemland Sverige.

**Exempel:** Arbetstagaren bor i Estland och hör till den resande personalen på ett finländskt transportföretag. Han arbetar i flera EU-länder, men utför inte en betydande del av arbetet i sitt bosättningsland Estland. Lagstiftningen i arbetsgivarens hemland Finland tillämpas och arbetstagaren får på ansökan intyg A1.

### Övriga arbetstagargrupper och företagare

EU-förordningen innehåller bestämmelser om försäkring, som gäller tjänstemän, sjömän, företagare och personer som arbetar i flera länder samtidigt.

**Sjömän** omfattas i regel av lagstiftningen i det land vars flagg fartyget för.

**Tjänstemän** och personer som ska betraktas som sådana, som är **anställda inom ett finländskt offentligt samfund**, omfattas utan tidsbegränsning av den sociala tryggheten i Finland. Tjänstemän och personer som ska betraktas som sådana får på ansökan intyg A1 från Pensionsskyddscentralen.

Pensionsskyddscentralen ger närmare upplysningar om dessa persongrupper och de bestämmelser som ska tillämpas.

### *Familjemedlemmar*

Frågan om huruvida medföljande familjemedlemmar omfattas av den bostättningsbaserade tryggheten i Finland avgörs vanligtvis med stöd av den finländska nationella lagen om tillämpningsområde på samma sätt som då familjemedlemmar följer med utomlands till länder utanför EU-området och till icke-avtalsländer. Se närmare punkt 3. Men om familjemedlemmarna förvärvsarbetar, avgörs deras situation i första hand utgående från arbetet och alltså inte från familjemedlemskapet. Se närmare punkt 2.2 Försäkringen.

## 2.5 Utsänd till ett avtalsland

Avtalsländer är Australien, Chile, Israel, Kanada, Quebec och USA. Överenskommelserna om social trygghet har ett snävare tillämpningsområde och de omfattar således inte alla eller samma förmåner som ingår i EU-förordningen. Tillämpningsområdet för varje överenskommelse beskrivs separat.

### *Intyg till utsänd arbetstagare*

När en arbetstagare arbetar tillfälligt i ett avtalsland, ger Pensionsskyddscentralen på ansökan ett intyg om att arbetstagaren omfattas av den finländska lagstiftningen om social trygghet i fråga om de förmåner som ingår i respektive överenskommelse.

Arbetsgivaren kan göra en ansökan i den elektroniska ansökningstjänsten, där skattestyrelsens och FPA:s gemensamma Katso-kod behövs för att kunna autentisera företaget. Anvisningar om e-tjänsten finns på [www.etk.fi](http://www.etk.fi) (endast på finska).

Intyg kan också sökas hos Pensionsskyddscentralen på blankett ETK 2133 ([www.etk.fi](http://www.etk.fi) → Blanketter → Arbete utomlands). För arbetstagare som sänds till Australien, Chile, Israel, Kanada eller Quebec ska arbetsgivaren förutom blankett ETK 2133 dessutom fylla i intygsblanketten för respektive avtalsland. Den bilaterala intygsblanketten behöver inte fyllas i, om den som ansöker om intyg använder den elektroniska ansökningstjänsten.

Det undertecknade intyget sänds tillbaka till arbetsgivaren. Arbetstagaren ska visa upp intyget i arbetslandet när det krävs. När FPA har blivit informerad om intyget från Pensionsskyddscentralen, ger den alltid ett skriftligt beslut till den arbetstagare som sänds ut till ett avtalsland om huruvida han

eller hon omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland. I fråga om de socialförsäkringsområden som omfattas av överenskommelsen om social trygghet baserar sig FPA:s beslut på PSC:s avgörande. Rätten till social trygghet som inte hör till överenskommelsernas tillämpningsområde avgörs på samma sätt som i fråga om icke-avtalsländer, se sid 40.

Om de medföljande familjemedlemmarnas utlandsvistelse räcker över ett år, ska de ansöka om rätt till bosättningsbaserad social trygghet inom ett år från flyttningen utomlands. Ansökan (på blankett Y 38r) ska lämnas in till FPA:s utlandsenhet. Även utlandsvistelse som varar en kortare tid än ett år ska anmälas till FPA. Frågan om huruvida familjemedlemmar till en utsänd arbetstagare omfattas av den sociala tryggheten i Finland avgörs i allmänhet enligt de nationella bestämmelserna. Se punkt 3. Vissa överenskommelser om social trygghet innehåller emellertid lagvalsbestämmelser som gäller familjemedlemmar och enligt dem omfattas en familjemedlem i allmänhet av samma lands lagstiftning som den utsända arbetstagaren. FPA:s utlandsenhet ger närmare information om saken.

## *ISRAEL*

Överenskommelsen med Israel om social trygghet gäller pensioner, förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar, barnbidrag och moderskapsunderstöd. Dessutom gäller överenskommelsen sjukförsäkring inklusive föräldraförmåner, när det är fråga om utsända arbetstagare. Överenskommelsen gäller inte sjukvård, vilket innebär att rätten att få vård och ersättning för sjukvårdskostnader enbart bestäms med stöd av de nationella bestämmelserna i Finland och i Israel. Se punkt 3. Israel har inte ett lagstadgat arbetspensionssystem.

### **Utsända arbetstagare**

En arbetstagare som blir utsänd till Israel får intyg om tillämplig lagstiftning (FIN/ISR 1), om utsändningen ska fortgå högst tre år. När en finländsk arbetsgivare skickar en arbetstagare till Israel, krävs det inte nödvändigtvis att anställningsförhållandet till den utsändande arbetsgivaren fortsätter. Enligt överenskommelsen är det möjligt att ingå ett anställningsförhållande med den utsändande arbetsgivarens utländska koncernföretag. Det finländska

företaget ansvarar emellertid i sista hand för att socialförsäkringsavgifterna betalas i Finland. Även utsända tjänstemän kan få intyg om tillämplig lagstiftning från Pensionsskyddscentralen.

### Dispens

I särskilda fall kan Pensionsskyddscentralen avtala med myndigheterna i Israel om att arbetstagaren kan omfattas av den sociala tryggheten i Finland, även om alla ovan nämnda förutsättningar för att betraktas som en utsänd arbetstagare inte uppfylls. Dispens beviljas i allmänhet för högst fem år.

### Familjemedlemmar

På familjemedlemmar till bl.a. utsända arbetstagare eller personer som fått dispens tillämpas fortfarande den finländska lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet, om familjemedlemmarna inte arbetar i Israel.

## KANADA

Överenskommelsen om social trygghet med Kanada gäller endast pensioner. Enligt överenskommelsen beviljas inte förmåner i anslutning till sjukvård. Rätten att få vård och ersättning för sjukvårdkostnader bestäms enbart enligt den nationella lagstiftningen i Finland och i Kanada. Se punkt 3. Överenskommelsen gäller inte heller förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetsjukdomar.

### Utsända arbetstagare

Arbetstagare som sänds till Kanada får intyg om tillämplig lagstiftning (FI/CAN 1) för högst tre år. Intyget bevisar endast att arbetstagaren fortfarande omfattas av den finländska pensionsförsäkringen. När den finländska arbetsgivaren skickar en av sina anställda till Kanada, krävs det inte nödvändigtvis att anställningsförhållandet till den utsändande arbetsgivaren i Finland fortsätter. Enligt överenskommelsen är det möjligt att ingå ett anställningsförhållande med den utsändande arbetsgivarens utländska koncernföretag. Det finländska företaget ansvarar emellertid i sista hand för att socialförsäkringsavgifterna betalas i Finland.

## Dispens

I särskilda fall kan Pensionsskyddscentralen avtala med myndigheterna i Kanada om att arbetstagaren kan omfattas av den sociala tryggheten i Finland, även om alla ovan nämnda förutsättningar för att betraktas som en utsänd arbetstagare inte uppfylls. Dispens beviljas i allmänhet för högst fem år.

## Familjemedlemmar

På familjemedlemmar till bl.a. utsända arbetstagare eller personer som fått dispens tillämpas fortfarande folkpensionslagen i Finland, om familjemedlemmarna inte arbetar i Kanada.

**Exempel:** Enligt överenskommelsen med Kanada omfattas utsända arbetstagare och medföljande familjemedlemmar enbart av folkpensionslagen, när det är fråga om bosättningsbaserade förmåner i Finland. Deras rätt att få övriga bosättningsbaserade förmåner från Finland bestäms enligt den finländska lagstiftningen.

## QUEBEC

Överenskommelsen med Quebec om social trygghet gäller arbetspensioner, förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar, lantbruksföretagares olycksfallsförsäkring, allmänna sjukhus- och folkhälso-tjänster, arbetsgivares socialskyddsavgift samt sjukförsäkring. Moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning omfattas inte av överenskommelsen.

## Utsända arbetstagare

Arbetstagare som sänds till Quebec får intyg om tillämplig lagstiftning (FI/Q 1) för högst tre år. När den finländska arbetsgivaren skickar en av sina anställda till Quebec, krävs det inte nödvändigtvis att anställningsförhållandet till den utsändande arbetsgivaren i Finland fortsätter. Enligt överenskommelsen är det möjligt att ingå ett anställningsförhållande med den utsändande arbetsgivarens utländska koncernföretag. Det finländska företaget ansvarar emellertid i sista hand för att socialförsäkringsavgifterna betalas i Finland. Den utsända arbetstagaren och de medföljande familjemedlemmarna får sjukvårdsförmåner från Quebec genom att visa upp Pensionsskyddscentralens intyg FI/Q 1 för den lokala sjukförsäkringsmyndigheten.

### Dispens

I särskilda fall kan Pensionsskyddscentralen avtala med myndigheterna i Quebec om att arbetstagaren kan omfattas av den sociala tryggheten i Finland, även om alla ovan nämnda förutsättningar för att betraktas som en utsänd arbetstagare inte uppfylls. Dispens beviljas i allmänhet för högst fem år.

### Familjemedlemmar

Medföljande familjemedlemmar till utsända arbetstagare i Quebec omfattas av samma lagstiftning som arbetstagaren, om de inte arbetar själva.

### USA

Överenskommelsen med USA om social trygghet gäller pensioner och i fråga om bl.a. utsända arbetstagare även sjuk- och föräldraförsäkring samt barnbidrag. Överenskommelsen gäller inte sjukvård, vilket innebär att rätten att få vård och ersättning för sjukvårdskostnader enbart bestäms med stöd av den nationella lagstiftningen i Finland och i USA. Se punkt 3. Överenskommelsen gäller inte heller förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar.

### Utsända arbetstagare

En arbetstagare som sänds till USA för att arbeta kan få ett intyg om tillämplig lagstiftning (FI/USA 1A), om arbetet antas fortgå högst fem år. När den finländska arbetsgivaren skickar en av sina anställda till USA, krävs det inte nödvändigtvis att anställningsförhållandet till den utsändande arbetsgivaren i Finland fortsätter. Enligt överenskommelsen är det möjligt att ingå ett anställningsförhållande med den utsändande arbetsgivarens utländska koncernföretag. Det finländska företaget ansvarar emellertid i sista hand för att socialförsäkringsavgifterna betalas i Finland.

### Dispens

I särskilda fall kan social- och hälsovårdsministeriet avtala med myndigheterna i USA om att arbetstagaren omfattas av den sociala tryggheten i Finland, även om alla ovan nämnda förutsättningar för att betraktas som en utsänd arbetstagare inte uppfylls. Ansökan om dispens kan lämnas in hos Pensionsskyddscentralen.

### Familjemedlemmar

På familjemedlemmar till utsända arbetstagare eller personer som fått dispens tillämpas fortfarande den finländska lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet, om familjemedlemmarna inte arbetar i USA.

### AUSTRALIEN

Överenskommelsen med Australien om social trygghet gäller pensioner och arbetsgivares socialskyddsavgift.

### Utsända arbetstagare

Arbetstagare som sänds till Australien för att arbeta får ett intyg om att de omfattas av den finländska arbetspensionslagstiftningen (FI/AUS 1), om arbetet i Australien fortgår högst fem år. När den finländska arbetsgivaren skickar en av sina anställda till Australien, krävs det inte nödvändigtvis att anställningsförhållandet till den utsändande arbetsgivaren i Finland fortsätter. Enligt överenskommelsen är det möjligt att ingå ett anställningsförhållande med den utsändande arbetsgivarens utländska koncernföretag. Det finländska företaget ansvarar emellertid i sista hand för att socialförsäkringsavgifterna betalas i Finland.

### Dispens

I särskilda fall kan Pensionsskyddscentralen avtala med myndigheterna i Australien om att arbetstagaren fortfarande omfattas av den finländska arbetspensionslagstiftningen, även om alla ovan nämnda förutsättningar för att betraktas som en utsänd arbetstagare inte uppfylls.

### Familjemedlemmar

På familjemedlemmar som följer med en utsänd arbetstagare eller en person som fått dispens tillämpas folkpensionslagen i Finland, om familjemedlemmarna inte arbetar i Australien.

## CHILE

Överenskommelsen med Chile om social trygghet gäller pensioner och arbetsgivares socialskyddsavgift.

Arbetstagare som sänds till Chile för att arbeta får ett intyg om att de omfattas av den finländska arbetspensionslagstiftningen (FI/CL 1), om arbetet i Chile fortgår högst tre år. När den finländska arbetsgivaren skickar en av sina anställda till Chile, krävs det inte nödvändigtvis att anställningsförhållandet till den utsändande arbetsgivaren i Finland fortsätter. Enligt överenskommelsen är det möjligt att ingå ett anställningsförhållande med den utsändande arbetsgivarens utländska koncernföretag. Det finländska företaget ansvarar emellertid i sista hand för att socialförsäkringsavgifterna betalas i Finland.

### Dispens

I särskilda fall kan Pensionsskyddscentralen avtala med myndigheterna i Chile om att arbetstagaren fortfarande omfattas av den finländska arbetspensionslagstiftningen, även om alla ovan nämnda förutsättningar för att betraktas som en utsänd arbetstagare inte uppfylls.

### Familjemedlemmar

På familjemedlemmar som följer med en utsänd arbetstagare/tjänsteman eller en person som fått dispens tillämpas pensionslagstiftningen i Finland.

## SCHWEIZ

Överenskommelsen mellan EU och Schweiz om fri rörlighet för personer trädde i kraft 1.6.2002.

På grund av överenskommelsen tillämpas EU-förordningen på EU- och EES-medborgare samt schweiziska medborgare som rör sig mellan EU- och EES-länderna och Schweiz.

Överenskommelsen om social trygghet mellan Finland och Schweiz har fått en mindre framträdande ställning. Den kan i vissa fall gälla arbetstagare som sänts från Finland till Schweiz och som är medborgare i tredje länder.

### 3 Utsänd till icke-avtalsländer och länder utanför EU

När en arbetstagare sänds till ett land med vilket Finland inte har någon överenskommelse om social trygghet, är det vanligt att arbetstagaren ska försäkras på grund av arbetet både i Finland och i arbetslandet. I sådana fall fattar FPA ett självständigt beslut om personens rätt till den finländska bosättningsbaserade sociala tryggheten.

#### 3.1 Arbetspensionsförsäkring

En arbetstagare som sänds utomlands av en finländsk arbetsgivare omfattas av arbetspensionsskyddet i Finland så länge han eller hon arbetar för denna arbetsgivare. Den finländska arbetsgivaren är alltså skyldig att hålla arbetstagarens pensionsförsäkring i kraft i Finland så länge som det finns förutsättningar för det. Arbetsgivaren kan emellertid ansöka om befrielse från försäkringsskyldigheten enligt lagen om pension för arbetstagare, när utlandskommenderingen har fortgått två år. Ansökan riktas till Pensionsskyddscentralen.

##### *Förutsättningarna för försäkring*

Arbetstagaren ska försäkras enligt lagen om pension för arbetstagare, om

- arbetsgivaren är finländsk
- arbetstagaren har blivit utsänd från Finland och
- arbetstagaren omfattas av den sociala tryggheten i Finland när utsändningen börjar (på grundval av arbete eller bosättning).

Den arbetsrättsliga arbetsgivaren ska alltså finnas i Finland medan utlandsarbetet fortgår. När denna aspekt bedöms beaktas motsvarande frågor som presenteras på sid. 21–22 i fråga om arbetstagare som sänds ut till ett EU-land.

**Exempel:** *Ett utländskt dotterbolag till ett finländskt bolag är inte en finländsk arbetsgivare, eftersom bolaget inte har registrerats i Finland. Därför kan en obligatorisk arbetspensionsförsäkring enligt den finländska lagstiftningen inte tecknas i Finland för arbetstagare som anställs på dotterbolaget, även om arbetstagarna är finländska medborgare.*

Arbetstagaren behöver inte vara anställd hos den utsändande arbetsgivaren från tidigare, utan han eller hon kan bli anställd enkom för utlandsarbetet. För att bli försäkrad enligt ArPL, måste arbetstagaren emellertid omfattas av den sociala tryggheten i Finland vid utresan. Försäkringsskyldigheten påverkas inte av arbetstagarens medborgarskap. Som utsänd från Finland betraktas dock inte en sådan arbetstagare som anställs utomlands och som endast kommer till Finland för en kort introduktion eller utbildning innan utlandsarbetet börjar.

### *Befrielse från försäkringsskyldigheten*

Arbetsgivaren kan bli befriad från försäkringsskyldigheten enligt lagen om pension för arbetstagare till den del utlandskommenderingen fortgår längre än två år. För att få befrielse måste arbetsgivaren ordna med pensionsskydd på annat sätt så, att det motsvarar nivån enligt lagen om pension för arbetstagare. Befrielsen beviljas på arbetsgivarens ansökan av Pensionsskyddscentralen, som också ger mera upplysningar om befrielse. Befrielsen kan också inverka på arbetstagarens möjlighet att höra till den bosättningsbaserade sociala tryggheten under utlandsarbetet.

### *Frivillig försäkring*

En finländsk arbetsgivare kan ordna med frivilligt pensionsskydd enligt lagen om pension för arbetstagare för sådana anställda som sänds utomlands och som inte omfattas av den obligatoriska försäkringen. En frivillig försäkring kan t.ex. tecknas för en arbetstagare som anställts på ort och ställe, om arbetstagaren omfattas av den sociala tryggheten i Finland när anställningen börjar.

Frivillig försäkring är möjligt, när arbetsgivaren under utlandskommenderingen antingen är ett finländskt företag eller ett utländskt företag, som ingår i samma koncern som det finländska företaget, eller där det finländska företaget har bestämmanderätt. Även i det senare fallet ska försäkringen tecknas av det finländska företaget.

En frivillig pensionsförsäkring enligt lagen om pension för arbetstagare kan också tecknas för en arbetstagare som arbetar i ett EU- eller avtalsland i de fall där den obligatoriska försäkringen enligt överenskommelsen ordnas i det andra landet. Genom ett sådant arrangemang kan man t.ex. komplettera pensionsskyddet i arbetslandet.

I den frivilliga försäkringen är bestämmelserna om försäkringslön och övriga bestämmelser i huvudsak desamma som i den obligatoriska försäkringen. En frivillig försäkring kan dock tecknas retroaktivt för högst sex månader.

### *Arbetspensionsförsäkringsavgiften*

I fråga om utlandsarbete bestäms arbetsgivarens och arbetstagarens arbetspensionsförsäkringsavgifter på basis av den bruttolön som skulle betalas till arbetstagaren för motsvarande arbete i Finland (närmare om denna s.k. försäkringslön på sid 12–13).

Förutom de finländska försäkringsavgifterna kan både arbetsgivaren och arbetstagaren bli tvungna att betala motsvarande avgifter i arbetslandet. Alla länder betalar emellertid inte ut förmåner till utlandet, trots att avgifterna har betalats där. I vissa arbetsländer kan arbetstagaren få tillbaka sina inbetalade avgifter när arbetstagaren lämnar landet.

Det är alltså alltid skäl att på förhand kontakta myndigheterna i arbetslandet, för att ta reda på hur det förhåller sig med försäkringsskyldigheten innan man reser. Det lönar sig också att fråga om det är möjligt att bli befriad från socialförsäkringsavgifter i arbetslandet, om samma arbete försäkras i Finland. Arbetsgivarens egen pensionsanstalt ger vid behov ett intyg om att arbetstagaren är arbetspensionsförsäkrad i Finland.

## 3.2 Olycksfallsförsäkring

### *Förutsättningarna för försäkring*

Den finländska lagen om olycksfallsförsäkring tillämpas också på länder utanför EU-området eller icke-avtalsländer. Det förutsätts då att den utsända arbetstagarens anställningsförhållande till den utsändande finländska arbetsgivaren är i kraft under hela utsändningstiden. Utlandsarbetet ska dessutom vara tillfälligt till sin natur. Så länge som dessa förutsättningar finns fortsätter olycksfallsförsäkringen att vara obligatorisk.

### *Befrielse från försäkringsskyldigheten*

Arbetsgivaren kan ansöka om befrielse från försäkringsskyldigheten hos olycksfallsförsäkringsanstalten, när utlandsarbetet har fortgått två år och bli-

vit stadigvarande. Befrielsen beviljas separat för varje arbetstagare, alltså inte för en grupp såsom i fråga om arbetspensionsförsäkringen.

### *Frivillig olycksfallsförsäkring*

Ett finländskt företag kan teckna en frivillig olycksfallsförsäkring för en arbetstagare som skickas utomlands, om arbetstagaren inte omfattas av den obligatoriska försäkringen. Arbetstagaren ska då arbeta utomlands i ett företag, som hör till samma koncern som det finländska företaget, eller i ett företag där det finländska företaget har bestämmanderätt. Det är alltså möjligt att teckna en frivillig försäkring, till exempel när arbetstagaren från första början skickas utomlands för att arbeta i ett sådant företag stadigvarande.

En frivillig försäkring kan också komplettera försäkringen i arbetslandet, när arbetstagaren med stöd av EU-förordningen eller en överenskommelse om social trygghet har försäkrats mot olycksfall i arbetslandet.

Den frivilliga försäkringen tecknas alltid av det finländska företaget.

### Olycksfallsförsäkringspremie

Olycksfallsförsäkringspremien bestäms i fråga om utlandsarbete utgående från samma försäkringslönebegrepp som arbetspensionsförsäkringsavgiften. Arbetsgivaren meddelar försäkringslönen i sin löneanmälan till olycksfallsförsäkringsbolaget. Däremot bestäms ersättningarna för olycksfall och yrkesjukdom enligt de faktiska arbetsinkomsterna.

Arbetslöshetsförsäkringsavgifterna och arbetstagares grupplivförsäkringsavgift tas ut i samband med olycksfallsförsäkringsavgifterna, och dessa försäkringsavgifter bestäms också på basis av försäkringslönen för utlandsarbetet.

Om det är fråga om frivillig olycksfallsförsäkring, behöver arbetslöshetsförsäkringsavgifter inte betalas. De som försäkras frivilligt kan inte få arbetstagares grupplivförsäkring. Vid frivillig olycksfallsförsäkring avtalar man om den årsarbetsinkomst som ligger till grund för ersättningen när försäkringen tecknas.

### 3.3 Bosättningsbaserad social trygghet

#### *När arbetstagaren omfattas av den sociala tryggheten*

Frågan om huruvida en person omfattas av den FPA-administrerade sociala tryggheten avgörs med stöd av lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet (s.k. tillämpningslagen) och med stöd av olika förmånslagar. Lagstiftningen om social trygghet tillämpas med beaktande av de bestämmelser om bosättning i Finland som ingår i tillämpningslagen och i lagen om hemkommun. I sjukförsäkringslagen, i lagen om utkomstskydd för arbetslösa och i lagen om handikappförmåner hänvisas också till bosättning enligt tillämpningslagen. Rätten till rehabiliteringsförmåner från FPA beror för sin del på om personen är sjukförsäkrad.

Tillämpningslagen omfattar förmåner enligt följande lagar:

1.	2.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• folkpensionslagen</li> <li>• barnbidragslagen</li> <li>• lagen om moderskapsunderstöd</li> <li>• lagen om bostadsbidrag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lagen om bostadsbidrag för pensionstagare</li> <li>• lagen om handikappförmåner</li> <li>• lagen om frontmannapension</li> <li>• lagen om särskilt stöd till invandrare</li> <li>• lagen om underhållsstöd</li> </ul>

De förmåner som hör till den första gruppen kan beviljas, om personen omfattas av lagstiftningen om social trygghet i Finland enligt tillämpningslagen, oavsett om utlandsvistelsen varar en kortare eller längre tid än ett år. Det kan alltså också vara fråga om en arbetstagare som sänts ut för en längre tid än ett år och som på ansökan har fått FPA:s beslut om att den finländska sociala tryggheten tillämpas under utsändningstiden. Däremot kan endast personer som är stadigvarande bosatta i Finland få sådana förmåner som ingår i den andra gruppen, förutsatt att de vistas utomlands endast tillfälligt och högst ett år.

Personer som är bosatta i Finland omfattas i regel av FPA:s förmåner, om utlandsvistelsen är avsedd att fortgå högst ett år. FPA ska emellertid alltid informeras om utlandsvistelsen.

Om utlandsvistelsen kommer att fortgå längre än ett år, kan personer som ingår i vissa grupper ansöka om att få omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten medan de vistas utomlands, förutsatt att de har en fast anknytning till Finland. Sådana persongrupper, som räknas upp i tillämpningslagen, är utsända arbetstagare, arbetstagare som en finländsk arbetsgivare anställt utomlands, heltidsstuderande och vetenskapliga forskare samt stipendietagare som bedriver vetenskaplig forskning eller konstnärlig verksamhet samt medföljande familjemedlemmar till dessa personer.

### *Att ansöka om försäkring*

En försäkrad som reser ut från Finland omfattas i regel också utan ansökan av den bosättningsbaserade sociala tryggheten, om utlandsvistelsen är avsedd att fortgå en kortare tid än ett år. FPA ska emellertid informeras om utlandsvistelsen och FPA ger ett skriftligt beslut om tillämpning av den bosättningsbaserade sociala tryggheten. Om FPA t.ex. på grund av anmälan till befolkningsdatasystemet får kännedom om att en person flyttat utomlands, tar FPA kontakt med personen per brev och ber honom eller henne eventuellt fylla i blankett Y 39r, om orsaken till utlandsvistelsen inte går att reda ut på något annat sätt. Frågan om personen omfattas av den sociala tryggheten i Finland kan kontrolleras via FPA:s e-tjänst ([www.fpa.fi/etjanst](http://www.fpa.fi/etjanst)), som man loggar in i med hjälp av egna webbankskoder eller ett elektroniskt ID-kort.

En arbetstagare som är bosatt i Finland kan på ansökan omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland också en längre tid än ett år, om den utsändande arbetsgivaren har sitt säte i Finland. Dessutom förutsätts det, när arbetstagaren sänds till ett icke-avtalsland, att han eller hon arbetar antingen för

- det utsändande företaget
- ett moder-, dotter- eller systerbolag som hör till samma ekonomiska helhet, eller
- ett utländskt företag där den utsändande arbetsgivaren har bestämmanderätt.

En arbetstagare kan fortsätta att omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten också i det fall att han eller hon blir anställd hos en finländsk arbetsgivare utomlands. I sådana fall betraktas ett finländskt företags utländska

dotterbolag inte som finländsk arbetsgivare. Också när det är fråga om personer som anställts på ort och ställe förutsätts det att arbetstagaren redan när arbetet inleds omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten och har en fast anknytning till Finland.

Ansökan ska göras inom ett år efter flyttningen utomlands eller från det att ett tidigare beslut upphörde att gälla, och ansökan avgörs av FPA:s utlandsenhet. Ansökan görs på blankett Y 38r. Blanketten kan fyllas i och skrivas ut på FPA:s webbplats ([www.fpa.fi/blanketter](http://www.fpa.fi/blanketter)). Blanketten finns också att få på FPA:s byråer.

FPA ger ett beslut om tillämpning av den sociala tryggheten för högst fem år i sänder. Om arbetet fortgår längre än så kan man ansöka på nytt om att få omfattas av den sociala tryggheten, vilket kan beviljas för högst fem år till. Då kan beslutet ges enbart i det fall att arbetstagaren fortfarande har en fast anknytning till Finland.

### Sjukförsäkring och sjukvård

När en person omfattas av den sociala tryggheten i Finland innebär det automatiskt att personen är sjukförsäkrad i Finland. Om en person är sjukförsäkrad i Finland, har han eller hon rätt att med stöd av den finländska sjukförsäkringslagen få ersättning för nödvändiga sjukvårdskostnader utomlands, såsom läkar- och tandläkararvoden, undersöknings- och vårdkostnader samt för läkemedelsköp.

En utsänd arbetstagare som är sjukförsäkrad i Finland och de medföljande familjemedlemmarna, som är sjukförsäkrade i Finland, har rätt till allmän hälso- och sjukvård i Finland, beroende på om personen anses ha hemkommun i Finland enligt lagen om hemkommun. Om hemkommun beslutar kommunens registermyndighet (magistrat). Om arbetstagaren och familjemedlemmarna har hemkommun i Finland, har de rätt att få allmän hälso- och sjukvård i sin hemkommun och betala samma klientavgifter som kommuninvånarna. Om de inte har hemkommun i Finland, har de inte rätt att utnyttja allmänna hälso- och sjukvårdstjänster i Finland. Om en utsänd arbetstagare arbetar i ett land med vilket Finland inte har en överenskommelse om social trygghet och arbetstagaren inte har möjlighet att få sjukvård där med stöd av landets lagstiftning, är det skäl att ta en privat sjukkostnadsförsäkring.

Den som har sänts utomlands och som tillsammans med sina medföljande familjemedlemmar är sjukförsäkrad i Finland kan utnyttja de privata hälso- och sjukvårdstjänsterna i Finland, och de har rätt att få ersättning för vårdkostnaderna med stöd av sjukförsäkringslagen.

### *Familjemedlemmar*

Familjemedlemmar som följer med utomlands för en kortare tid än ett år omfattas i allmänhet av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland även utan ansökan. FPA ska emellertid informeras om utlandsvistelsen. Även familjemedlemmar som följer med utomlands för en längre tid än ett år och som bor i samma hushåll som en utsänd arbetstagare, kan på ansökan omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten, om de före utresan omfattades av den sociala tryggheten i Finland. En familjemedlem omfattas dock inte av den bosättningsbaserade sociala tryggheten, om han eller hon på basis av eget förvärvsarbete som fortgår oavbrutet över fyra månader, omfattas av socialförsäkringen i stationeringslandet eller om familjemedlemmen annars har en fastare anknytning till den främmande staten än till Finland. Familjemedlemmar ska dock alltid informera FPA om sin utlandsvistelse, så att FPA kan ge ett beslut om tillämpning av den bosättningsbaserade sociala tryggheten.

Enligt tillämpningslagen är familjemedlemmar make eller sambo, registrerad partner och barn under 18 år. Medföljande familjemedlemmar som fyllt 18 år ska dock ansöka hos FPA om ett eget beslut om att de omfattas av den finländska bosättningsbaserade sociala tryggheten.

Äktenskap med en person som är stadigvarande bosatt i arbetslandet medför inte automatiskt att denna person kommer att omfattas av den finländska lagstiftningen.

### *Var sköter man ärenden?*

Om utlandsvistelsen fortgår längre än ett år, men det inte är fråga om att stadigvarande bosätta sig utomlands, sköts ärenden som gäller den bosättningsbaserade sociala tryggheten och förmånerna av FPA:s utlandsenhet. Förmåner i anslutning till sjukvård kan dock sökas på alla FPA:s byråer.

Om utlandsvistelsen pågår en kortare tid än ett år eller om det är fråga om en permanent flyttning, sköter FPA-byrån alla förmånsärenden. FPA-byrån

sköter också ärenden som gäller den sociala tryggheten för personer som inte är anställda hos finska staten på det sätt som nämnts ovan eller arbetar som utsända arbetstagare utomlands eller är deras medföljande familjemedlemmar (t.ex. personer som arbetar utomlands för en utländsk arbetsgivare).

Närmare uppgifter fås från FPA:s byråer och FPA:s utlandsenhet samt från FPA:s riksomfattande telefonservice i frågor som gäller den sociala tryggheten vid flyttning utomlands eller till Finland.

#### Att ansöka om förmåner

FPA:s förmåner måste sökas separat. Många av FPA:s förmåner, såsom familjeförmåner, kan sökas elektroniskt via FPA:s e-tjänst ([www.fpa.fi/etjanst](http://www.fpa.fi/etjanst)). Man loggar in i tjänsten med webbankskoderna eller med ett elektroniskt ID-kort. Ansökningar kan också fyllas i och skrivas ut via FPA:s webbplats.

## 4. Försäkring i arbetslandet

### Försäkringen i ett EU-land och i ett avtalsland

Om en arbetstagares sociala trygghet enligt EU-förordningen eller en överenskommelse om social trygghet ska ordnas i arbetslandet, betalas alla socialförsäkringsavgifter i arbetslandet, och arbetstagaren får sociala förmåner enligt arbetslandets lagstiftning.

Försäkring i arbetslandet innebär att arbetstagarens sociala trygghet bestäms enligt arbetslandets lagstiftning om social trygghet. Eftersom EU-förordningen också omfattar den bosättningsbaserade sociala tryggheten, kan en arbetstagare som är försäkrad i ett annat EU-land inte få bosättningsbaserade förmåner från Finland (t.ex. moderskapspenning eller barnbidrag), även om arbetstagaren enligt de finländska lagarna fortfarande anses vara bosatt i Finland och anses vistas utomlands endast tillfälligt.

Om det från första början har varit meningen att arbetet i det andra EU-landet eller avtalslandet skall pågå högst ett år, omfattas arbetstagaren på grund av den tillfälliga utlandsvistelsen av de bosättningsbaserade förmåner som inte hör till EU-förordningens tillämpningsområde eller den bilaterala överenskommelsen om social trygghet.

Det är alltså möjligt att t.ex. finländskt barnbidrag betalas till arbetstagaren i arbetslandet i ett år efter flyttningen utomlands, fastän arbetstagaren är pensionsförsäkrad för sitt arbete i arbetslandet. Detta är möjligt, när överenskommelsen om social trygghet inte gäller barnbidrag (t.ex. överenskommelserna med Kanada och med USA). Utbetalningen baserar sig då på de nationella bestämmelserna i Finland, som förutsätter att arbetet är avsett att pågå högst ett år och att barnet följer med eller bor i Finland. Närmare upplysningar om den bosättningsbaserade sociala tryggheten ger FPA:s byråer eller FPA:s utlandsenhet samt FPA:s riksomfattande telefonservice i frågor som gäller den sociala tryggheten vid flyttning utomlands eller till Finland.

### Ansökan om förmåner och betalning från ett land till ett annat

Förmånerna betalas enligt EU-förordningen eller överenskommelserna om social trygghet från ett land till ett annat. När en arbetstagare försäkras i arbetslandet under utlandskommenderingen, betalas den pension som han eller hon har tjänat in där i sinom tid till Finland. När en pensionsansökan lämnas

in i Finland blir den samtidigt anhängig också i alla avtalsländer där sökanden har arbetat. I fråga om länder som inte är EU-länder förutsätts det emellertid att sökanden fyller in en separat ansökningsblankett.

I de flesta länder får man rätt till pension först efter en lång väntetid (5–15 år). Enligt EU-förordningen eller överenskommelserna om social trygghet kan dock försäkringsperioder som fullgjorts i ett annat land beaktas. På det sättet kan man få rätt till pension också på basis av arbete som pågått en kortare tid än väntetiden. Pensionsbeloppet uträknas dock separat i varje land på basis av det arbete som har försäkrats där.

**Exempel:** *En person har bott och arbetat 2 år i Tyskland, 2 år i Norge och 2 år i Finland. I Tyskland får man rätt till pension efter 5 års arbete och i Norge efter 3 års arbete. Eftersom försäkringsperioder som fullgjorts t.ex. i Finland också kan beaktas i Tyskland och i Norge med stöd av EU-förordningen, uppstår det rätt till pension i alla dessa länder. Pensionens belopp beräknas dock i varje land enligt den tid som arbetet i verkligheten har pågått.*

Fullgjorda försäkringsperioder kan också beaktas, t.ex. i arbetsvillkoret för att få rätt till arbetslöshetsförmåner eller i villkoret om 180 dagars bosättning för att få föräldrapenning. Det förutsätter att förmånerna ingår i överenskommelsens tillämpningsområde.

### Frivillig försäkring

Den sociala tryggheten för en arbetstagare som är försäkrad i arbetslandet kan kompletteras med en frivillig försäkring, oavsett arbetsland. Arbetsgivaren kan t.ex. teckna en frivillig arbetspensionsförsäkring enligt lagen om pension för arbetstagare och tillförsäkra arbetstagaren ett pensionsskydd på finländsk nivå. Se närmare sid 41.

## 5 Tillbaka till Finland

Den som återvänder till Finland ska informera FPA om återflyttningen. Då omfattas personen utan avbrott av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland.

En person som återvänder till Finland efter att beslutet om tillämpning av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland har gått ut eller som annars inte omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland vid återflyttningen, ska på blankett Y 77r ansöka hos FPA om att omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten. Blanketten kan fyllas i och skrivas ut på FPA:s webbplats (([www.fpa.fi/blanketter](http://www.fpa.fi/blanketter))). Blanketten finns också att få på FPA:s byråer. Den ifyllda blanketten skickas per post till FPA.

Inom **den bosättningsbaserade sociala tryggheten** finns det väntetider enbart för folkpensioner, föräldrapenningar, utkomstskydd för arbetslösa samt för vissa handikappförmåner.

Inom **den arbetsbaserade sociala tryggheten** (arbetspensions- och olycksfallsförsäkringen) finns det inga väntetider för arbetstagare, för att de ska kunna omfattas av försäkringen. Arbetstagaren omfattas av försäkringen genast när han eller hon börjar arbeta i Finland.

För att få **föräldrapenning** måste sökanden omfattas av den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland i 180 dagar före den beräknade tiden för nedkomsten. Villkoret uppfylls, om sökanden har varit försäkrad i Finland under utlandskommenderingen. Också försäkringsperioder i andra EU-länder räknas till godo som bosättningsstid i Finland. Märk väl att familjemedlemmar till en arbetstagare inte betraktas som sjukförsäkrade i alla länder enbart på basis av bosättning, trots att de har rätt till sjukförsäkringsförmåner i egenskap av familjemedlemmar.

**Arbetslöshetsdagpenning** betalas som grunddagpenning och som inkomstrelaterad dagpenning. Arbetslöshetsdagpenning kan betalas till en arbetstagare som under de senaste 28 månaderna har arbetat minst 34 veckor. Detta s.k. arbetsvillkor är detsamma både i fråga om grunddagpenning och i fråga om inkomstrelaterad arbetslöshetsdagpenning. Om personen har varit försäkrad i Finland under utlandskommenderingen, beaktas utlandsarbetet i arbetsvillkoret som om arbetet hade utförts i Finland. En person som återvänder till Finland och den bosättningsbaserade sociala tryggheten i Finland kan få arbetsmarknadsstöd, även om han eller hon inte uppfyller arbetsvillkoret.

## 6 Mera information

Försäkring av utlandsarbete, arbetspensioner och intyg till utsända arbetstagare:

Pensionskyddscentralen

Juridiska avdelningen/frågor om försäkring av utlandsarbete

postadress: 00065 Pensionskyddscentralen

tfn 010 751 4216 (kl. 8–16)

fax 010 751 2616

e-post: [ulkomaanasiat@etk.fi](mailto:ulkomaanasiat@etk.fi)

besöksadress: Bokhållargatan 3, Helsingfors

Elektronisk ansökan: Med Katso-koden på [www.etk.fi](http://www.etk.fi)

[www.etk.fi](http://www.etk.fi)

(bl.a. försäkring av utsänd arbetstagare, ansökningsblanketter, information om andra länders pensionssystem)

<http://arbetspensionslagstiftningen.etk.fi>

FPA:

**Service nummer för frågor vid flyttning till utlandet och till Finland**

FPA:s service nummer, flyttning utomlands/till Finland

tfn 020 692 227 vardagar (kl. 8–18)

Utlandsenheten:

pensionsfrågor

tfn 020 634 2550 vardagar (kl. 9–16)

försäkringstillhörighet och förmåner

tfn 020 634 2650 vardagar (kl. 9–16)

fax: 020 634 2502

Studiestödscentralen:

tfn 020 634 6630 vardagar (kl. 13–16)

(studerande som avlägger examen utomlands)

### **Ansökning om ersättning av vårdkostnader utomlands**

Kymmenedalens enhet för internationella redovisningar

Valtakatu 40, 45700 Kuusankoski

e-post: [kymenlaakso.kv@kela.fi](mailto:kymenlaakso.kv@kela.fi)

tfn 020 635 1807

### **FPA:s servicenummer i fråga om olika förmåner**

Arbetslöshetsstöd	020 692 230
Flyttning till eller från Finland	020 692 227
FPA-kort, europeiska sjukvårdskortet	020 692 223
Förmåner till efterlevande	020 692 228
Handikappbidrag	020 692 231
Pensioner	020 692 222
Rehabilitering	020 692 225
Sjukvårdsersättningar	020 692 224
Stöd för boende	020 692 221
Stöd för studier	020 692 229
Stöd till barnfamiljer	020 692 226
Stöd till värnpliktiga	020 692 220

Service ges också av alla FPA:s byråer ([www.fpa.fi/kontaktaoss](http://www.fpa.fi/kontaktaoss))

[www.fpa.fi](http://www.fpa.fi)

### **Arbetsolycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring**

Olycksfallsförsäkringsanstaltens förbund

Bulevarden 28, 00120 Helsingfors

tfn (09) 680 401, fax (09) 6804 0389

[www.tvl.fi](http://www.tvl.fi)

### **Beskattning av utlandsarbete:**

Huvudstadsregionens skattebyrå

PB 400

00052 SKATT

Skatteförvaltningens riksomfattande servicenummer:  
telefonrådgivning om internationell personbeskattning  
tfn: 020 697 025

**Rådgivning till arbetsgivare**

tfn: 020 697 013  
internet: [www.vero.fi](http://www.vero.fi)

**Skattestyrelsens publikationer på webben:**

Beskattning av utlandsarbete  
– meddelande till arbetstagaren, Skattestyrelsens publikation 273r.  
Arbetstagare som sänds utomlands  
– förfarandet i ett finskt företag, Skattestyrelsens publikation 275r.  
Arbetstagare utsända till nordiska länder  
– förfarandet i finska företag, Skattestyrelsens publikation 276r.

**Allmän information om social trygghet och överenskommelserna om social trygghet:**

Social- och hälsovårdsministeriet  
PB 33, 00023 Statsrådet  
tfn (09) 160 01, fax (09) 1607 4168  
[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

Nordisk skatteportal för fysiska personer  
[www.nordisketax.net](http://www.nordisketax.net)

## 7 Minneslista för dig som ska arbeta utomlands

### 1. Intyg till utsända arbetstagare

#### A. EU-länder och andra avtalsländer

- arbetsgivaren gör ansökan hos Pensionsskyddscentralen elektroniskt eller på blankett ETK 2133
- För EU-länder ger Pensionsskyddscentralen intyg A1 och för avtalsländer ett FI-intyg med underskrift och stämpel (till EES-länder och Schweiz samt till tredjelandsmedborgare ger PSC intyg E 101 tills EU-förordning 883/2004 tillämpas i dessa länder)
- Intyget ges för högst den maximitid som bestäms i EU-förordningen eller i överenskommelsen om social trygghet (1–5 år); dispens för högst 5 år
- intyget skickas i 2 exemplar till arbetsgivaren, som ger ett exemplar till arbetstagaren När FPA har fått uppgift om intyget från PSC, ger den ett separat beslut om rätten till bosättningsbaserad social trygghet i Finland. I fråga om de socialförsäkringsområden som omfattas av EU-förordningen eller överenskommelserna om social trygghet baserar sig FPA:s beslut på PSC:s avgörande. Medföljande familjemedlemmar ska lämna in en egen ansökan till FPA:s utlandsenhet om att de ska omfattas av den sociala tryggheten (FPA:s blankett Y 38r), om utlandsvistelsen fortgår mer än ett år. Om utlandsvistelsen varar en kortare tid än ett år räcker det med en anmälan till FPA.

#### B. Icke-avtalsländer

- Arbetsgivaren håller arbetstagarens pensionsförsäkring i kraft under hela utsändningstiden.
- Pensionsanstalten ger vid behov ett intyg om att arbetstagaren omfattas av arbetspensionssystemet i Finland.

- Både arbetstagaren och de medföljande familjemedlemmarna skall lämna in en egen ansökan hos FPA:s utlandsenhet om att de omfattas av den sociala tryggheten (FPA:s blankett Y 38r), om utlandsvistelsen fortgår mer än ett år. Om utlandsvistelsen varar en kortare tid än ett år räcker det med en anmälan till FPA på blankett Y 39r.

## **2. Sjukvårdsintyg/europeiskt sjukvårdsintyg**

### **A. Avtalsländer och EU-länder**

- FPA ger ett europeiskt sjukvårdsintyg och/eller vid behov intyg E 106 för EU-länderna (utanför Norden).

### **B. Icke-avtalsländer**

- den som betraktas som bosatt i Finland enligt lagen om hemkommun får sjukvård här; sjukvårdskostnader som uppstått utomlands ersätts med stöd av sjukförsäkringslagen

## **3. Flyttningsanmälan**

- Anmälan om flyttning utomlands ska göras skriftligt tidigast en månad före flyttningsdagen och senast en månad efter flyttningen
- anmälan kan göras för hela familjen på samma gång
- om det handlar om en tillfällig utsändning, är det med tanke på den sociala tryggheten tydligast att också i flyttningsanmälan ange att flyttningen är tillfällig
- registermyndigheterna informerar på tjänstens vägnar bl.a. FPA och skattemyndigheterna om flyttningen. Detta ersätter dock inte kontakten till FPA, utan det är viktigt att kontakta FPA i ärenden som gäller den sociala tryggheten.

## 8 Minneslista för dig som återvänder

### 1. Flyttningsanmälan

- inflyttningsanmälan ska alltid göras skriftligt

### 2. Anmälan till FPA

- Anmäl alltid återkomsten till FPA

Om personen inte har omfattats av den sociala tryggheten i Finland under utlandsvistelsen, måste han eller hon ansöka om att omfattas av den på nytt på FPA:s blankett Y 77r.



441 002  
Trycksak

Tryckeri: Edita Prima Ab

- **Pensionsskyddscentralen**  
**Försäkringsärenden som gäller utlandsarbete**

00065 Pensionsskyddscentralen

Tfn 010 751 42 16

Fax 010 751 26 16

[www.etk.fi](http://www.etk.fi)

- **Folkpensionsanstaltens utlandsenhet**

PB 72

00381 Helsingfors

Tfn 020 634 26 50

Fax 020 634 25 02

[www.kela.fi](http://www.kela.fi)