



# Övergripande bestämmelser i SFB, unionsrätten och internationella avtal

Försäkringskassans uppdrag vad gäller vissa  
gemensamma gränsöverskridande frågor



Diarienummer  
FK 2024/024660

En vägledning är i första hand ett stöd för Försäkringskassans medarbetare vid ärendehandläggning och utbildning. Den innehåller en samlad information om vad som gäller på det aktuella området, uppdelat på tillämpnings- och metodstödsavsnitt.

En vägledning kan innehålla beskrivningar av

- författningsbestämmelser
- allmänna råd
- förarbeten
- rättspraxis
- JO:s beslut.

En vägledning kan även innehålla beskrivningar av hur man ska handlägga ärenden på det aktuella området och vilka metoder som då ska användas.

Vägledningarna uppdateras fortlöpande. Ändringar arbetas in i den digitala versionen, som finns på [forsakringskassan.se](https://forsakringskassan.se). Sök på "vägledningar".

Du som arbetar på Försäkringskassan hittar dem också på Fia.

Upplysningar: Försäkringskassan  
Rättsavdelningen

Beslutad 2024-12-17



## Innehåll

<b>Förkortningar .....</b>	<b>10</b>
<b>Begrepp .....</b>	<b>12</b>
<b>Sammanfattning.....</b>	<b>16</b>
<b>Läsanvisningar .....</b>	<b>17</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>18</b>
1.1 Nationella system (modellerna).....	18
1.1.1 Bismarckmodellen .....	18
1.1.2 Beveridgemodellen.....	19
1.1.3 Den nordiska välfärdsmodellen .....	19
1.1.4 Svensk social trygghet .....	19
1.2 Norden (som institution, Nordiska ministerrådet, konventionen osv.).....	19
1.3 EU (som institution, Europeiska rådet, EU-domstolen, EU-kommissionen osv.).....	20
1.4 Vägledningens syfte .....	20
<b>2 Regelverkens förhållande till varandra .....</b>	<b>22</b>
2.1 Allmänt om de internationella regelverken .....	22
2.1.1 Regelverken ska tillämpas parallellt.....	22
2.2 Det är skillnad på att ett internationellt regelverk är <i>tillämpligt</i> och att det ska <i>tillämpas</i> .....	23
2.2.1 När ska bestämmelserna om tillämplig lagstiftning tillämpas? .....	23
2.2.2 De internationella regelverken innebär begränsningar i nationell rätt på olika sätt .....	24
2.2.3 Försäkringsvillkoren i SFB i förhållande till bestämmelser om tillämplig lagstiftning .....	24
2.3 Försäkringskassans uppdrag .....	25
2.3.1 Särskilt gällande gränsöverskridande frågor.....	26
2.3.2 Beslut om personen är försäkrad i Sverige .....	26
2.4 Administrering av socialförsäkringsskyddet .....	27
2.4.1 Registrerade uppgifter är en del av beslutsunderlaget .....	28
2.5 Metodstöd.....	28
2.5.1 Utredning.....	29
2.5.2 Bedömning .....	30
2.5.3 Ställningstagande och beslut .....	32
2.5.4 Bedömningen kan ändras .....	32
<b>3 Socialförsäkringsbalken.....</b>	<b>34</b>
3.1 Socialförsäkringsbalken och svensk socialförsäkring .....	34
3.1.1 Lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL) .....	34
3.2 Internationella förhållanden .....	35
3.3 Allmänna bestämmelser om försäkringsskyddet .....	36
3.3.1 Försäkringsgrenar .....	36
3.3.2 Försäkrad och gällande skydd .....	37
3.3.3 Internationella förhållanden .....	40
3.4 Bosättningsbaserade förmåner .....	42
3.4.1 Bosättning i Sverige .....	42
3.4.2 Särskilda personkategorier .....	52
3.4.3 De bosättningsbaserade förmånerna.....	63



3.4.4	Socialförsäkringsskydd i samband med inflyttning till Sverige.....	64
3.4.5	Förmåner vid utlandsvistelse .....	72
3.4.6	Speciella försäkringssituationer .....	74
3.5	Arbetsbaserade förmåner .....	75
3.5.1	Arbete i Sverige.....	75
3.5.2	Särskilda personkategorier .....	82
3.5.3	De arbetsbaserade förmånerna .....	87
3.5.4	Försäkringstid .....	88
3.5.5	Socialförsäkringsskyddets omfattning i samband med arbete.....	92
3.5.6	Förmåner vid utlandsvistelse .....	94
3.5.7	Speciella försäkringssituationer .....	96
3.6	Övriga förmåner .....	98
3.7	Gemensamma bestämmelser av betydelse för ärenden med gränsöverskridande inslag .....	98
3.7.1	Handläggning .....	98
3.7.2	Ändring, omprövning och överklagande av beslut med gränsöverskridande inslag .....	100
<b>4</b>	<b>Folkbokföringslagen .....</b>	<b>101</b>
4.1	Folkbokföringens betydelse för socialförsäkringen .....	101
4.2	När folkbokförs en person? .....	101
4.3	När avregistreras en person?.....	102
4.4	Försäkringskassans skyldighet att lämna uppgifter .....	102
4.5	Personnummer och samordningsnummer .....	102
<b>5</b>	<b>Utlänningslagen .....</b>	<b>103</b>
5.1	Begreppet laglig vistelse .....	103
5.2	Uppehållstillstånd .....	104
5.2.1	Asylsökande .....	104
5.3	Arbetstillstånd .....	104
5.3.1	Undantag från krav på arbetstillstånd .....	105
5.4	Uppehållsrätt .....	106
5.4.1	Fri rörlighet – en förutsättning .....	106
5.4.2	Tredjelandsmedborgares uppehållsrätt.....	107
5.4.3	Kriterier för bedömning av uppehållsrätt för en EES-medborgare .....	109
5.4.4	Permanent uppehållsrätt .....	112
5.5	Särskilt för Förenade kungariket .....	113
<b>6</b>	<b>Annan svensk lagstiftning om social trygghet .....</b>	<b>115</b>
6.1	Hälsa- och sjukvård samt tandvård.....	115
6.1.1	Vårdförmåner enligt förordning 883/2004 .....	115
6.2	Lagen om arbetslöshetsförsäkring .....	116
6.2.1	Vem har rätt till arbetslöshetsersättning i Sverige?.....	117
6.3	Studiestödslagen.....	117
<b>7</b>	<b>Allmänt om unionsrätten .....</b>	<b>118</b>
7.1	Primärrätten.....	118
7.2	Sekundärrätten .....	118
7.2.1	Förordningar .....	118
7.2.2	Direktiv .....	118
7.2.3	Beslut .....	119
7.3	Europeiska unionens officiella tidning .....	119
7.4	Direkt effekt .....	119

7.5	EU-domstolen.....	120
7.6	Den inre marknaden och EUF-fördraget.....	120
7.6.1	EUF-fördraget.....	120
<b>8</b>	<b>Förordningar om samordning av de sociala trygghetssystemen .....</b>	<b>122</b>
8.1	Förordning 1408/71 och 574/72 .....	122
8.1.1	Förordning 883/2004 ersätter 1408/71.....	122
8.2	Fyra principer för samordning .....	123
8.3	I vilka länder gäller förordningarna?.....	123
8.3.1	EU-länderna och deras territorier .....	123
8.3.2	Schweiz .....	124
8.3.3	EES-länderna Norge, Island och Lichtenstein .....	124
8.3.4	Förenade kungariket .....	125
8.4	Avtal om Förenade kungarikets utträde ur EU.....	125
8.4.1	Samordning av sociala trygghetssystem.....	126
8.4.2	Metodstöd.....	133
<b>9</b>	<b>Förordning 883/2004 .....</b>	<b>136</b>
9.1	Beaktandeskäl.....	136
9.2	Avdelning I – Allmänna bestämmelser .....	136
9.2.1	Definitioner, artikel 1.....	136
9.2.2	Personkrets .....	156
9.2.3	Sakområden .....	162
9.2.4	Likabehandling .....	166
9.2.5	Likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter eller händelser .....	169
9.2.6	Sammanläggning av perioder .....	175
9.2.7	Upphävande av krav på bosättning.....	176
9.2.8	Förhållandet mellan denna förordning och andra samordningsinstrument.....	177
9.2.9	Medlemsländernas förklaringar angående tillämpningsområdet för denna förordning .....	178
9.2.10	Förhindrande av sammanträffande av förmåner.....	180
9.3	Avdelning II – Fastställande av tillämplig lagstiftning.....	181
9.3.1	Allmänna bestämmelser, artikel 11 .....	183
9.3.2	Särskilda bestämmelser, artikel 12 .....	199
9.3.3	Verksamhet i två eller flera medlemsländer, artikel 13 .....	205
9.3.4	Frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring, artikel 14 .....	219
9.3.5	Europeiska gemenskapernas kontraktsanställda, artikel 15.....	221
9.3.6	Undantag från bestämmelserna i artiklarna 11–15, artikel 16 .....	222
9.4	Avdelning III – särskilda bestämmelser om olika förmånsgrupper .....	228
9.4.1	Kapitel 1 – Förmåner vid sjukdom, moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner .....	229
9.4.2	Kapitel 2 – Förmåner relaterade till olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar..	231
9.4.3	Kapitel 3 – Ersättning vid dödsfall .....	231
9.4.4	Kapitel 4 – Invaliditetsförmåner .....	231
9.4.5	Kapitel 5 – Ålders- och efterlevandepensioner .....	231
9.4.6	Kapitel 6 – Arbetslöshetsförmåner .....	231
9.4.7	Kapitel 7 – Förtida pension .....	231
9.4.8	Kapitel 8 – Familjeförmåner .....	232
9.4.9	Kapitel 9 – Särskilt icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner .....	232
9.5	Avdelning IV .....	232
9.6	Avdelning V – Diverse bestämmelser .....	232
9.6.1	Samarbete.....	232

9.6.2	Behandling av personuppgifter och elektronisk informationsbehandling .....	237
9.6.3	Ansökningar, förklaringar eller överklaganden.....	238
9.6.4	Läkarundersökningar.....	239
9.7	Avdelning VI – Övergångsbestämmelser och övriga slutbestämmelser.....	239
9.8	Bilagor till förordningen.....	239
<b>10</b>	<b>Förordning 987/2009 – intyg, provisoriska beslut och informationsutbyte.....</b>	<b>240</b>
10.1	Intyg A1 – intyg om tillämplig lagstiftning .....	240
10.1.1	Intyg A1:s bindande verkan.....	240
10.1.2	Försäkringskassans handläggning av begäran om intyg A1 .....	241
10.1.3	Särskilt om intyg A1 vid arbete i två eller flera länder (artikel 13 i förordning 883/2004) .....	242
10.1.4	Ansökan om förmån eller begäran om intyg när svensk lagstiftning inte är tillämplig .....	242
10.1.5	Ändring och indragning av intyg A1 .....	242
10.1.6	Överlämnande av uppgifter, handlingar eller ansökningar till andra medlemsländer .....	247
10.2	Provisorisk tillämpning av lagstiftning och provisoriskt beviljande av förmåner .....	248
10.2.1	Begäran om ändring av ett provisoriskt beslut .....	249
10.3	Informationsutbyte mellan medlemsländerna .....	250
<b>11</b>	<b>Förordning 1408/71 och 547/72.....</b>	<b>252</b>
11.1	Övergångsbestämmelser .....	252
11.1.1	Förordning 1408/71 och 574/72 ska tillämpas för tredjelandsmedborgare.....	252
11.1.2	När ska förordning 1408/71 och 574/72 tillämpas efter den 1 maj 2010? .....	252
11.2	Avdelning I – Allmänna bestämmelser .....	253
11.2.1	Definitioner .....	253
11.2.2	Personkretsen (artikel 2) .....	256
11.2.3	Principer för samordning .....	257
11.2.4	Sakområden och lagstiftningsförteckning (artikel 4 och 5) .....	257
11.3	Avdelning II – Bestämmande av tillämplig lagstiftning .....	257
11.3.1	Anställd.....	258
11.3.2	Egenföretagare.....	258
11.3.3	Ombordanställd .....	258
11.3.4	Offentligt anställda.....	258
11.3.5	Militär eller civil tjänstgöring .....	258
11.3.6	Bosättningslandets lagstiftning.....	258
11.3.7	Särskilda regler för arbetslösa personer .....	259
11.3.8	Utsändning .....	260
11.3.9	Arbete i två eller flera medlemsländer.....	266
11.3.10	Verksamhet över medlemsländers gemensamma gräns.....	269
11.3.11	Sjömän .....	270
11.3.12	Offentligt anställda som är försäkrade i ett särskilt system och som samtidigt arbetar inom ett eller flera medlemsländer .....	270
11.3.13	Undantag från att endast ett medlemslands lagstiftning är tillämplig.....	270
11.3.14	Personer anställda på beskickningar, konsulat och EU:s hjälppersonal .....	271
11.3.15	Överenskommelse om dispens enligt artikel 17 .....	272
11.3.16	EU:s interna regler (tjänsteföreskrifter) .....	275
11.4	Bilagor till förordningen.....	275

<b>12</b>	<b>Allmänt om avtal.....</b>	<b>276</b>
12.1	När är ett avtal tillämpligt? .....	276
12.2	När ska ett avtal tillämpas? .....	276
12.3	Så ingår Sverige avtal med andra länder .....	276
12.4	Avtalet måste införlivas i svensk rätt .....	277
12.5	Publicering av svenska avtal .....	277
12.6	Vilka avtal med andra länder finns? .....	277
<b>13</b>	<b>Avtalens uppbyggnad.....</b>	<b>278</b>
13.1	Allmänna bestämmelser .....	278
13.1.1	Definitioner .....	278
13.1.2	Den lagstiftning som omfattas .....	279
13.1.3	Personkrets .....	280
13.1.4	Likabehandling .....	281
13.1.5	Export av förmåner .....	282
13.2	Bestämmelser om tillämplig lagstiftning .....	283
13.2.1	Vilket lands lagstiftning omfattas personen av? .....	283
13.2.2	Utsändning .....	284
13.2.3	Övriga särskilda personkategorier .....	286
13.2.4	Dispens .....	286
13.3	Särskilda bestämmelser om sammanläggning av perioder och beräkning av förmåner .....	287
13.3.1	Sjukvårdsförmåner .....	287
13.3.2	Sjukersättning och aktivitetsersättning .....	288
13.3.3	Handikappersättning och vårdbidrag alternativt merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag.....	288
13.3.4	Sjukförsäkring och föräldraförsäkring.....	288
13.3.5	Allmänna barnbidrag och underhållsstöd .....	289
13.3.6	Arbetskadeförsäkring.....	289
13.4	Övriga bestämmelser .....	290
13.5	Tillämpningsöverenskommelser .....	292
<b>14</b>	<b>Bilaterala avtal om social trygghet.....</b>	<b>293</b>
14.1	Bilaterala avtal med länder i EU/EES och Schweiz .....	293
14.1.1	Frankrike .....	294
14.1.2	Schweiz .....	294
14.1.3	Luxemburg .....	294
14.1.4	Förenade kungariket .....	295
14.1.5	Ungern.....	298
14.2	Bilaterala avtal med länder utanför EU/EES .....	298
14.2.1	Algeriet .....	298
14.2.2	Australien .....	298
14.2.3	Bosnien-Hercegovina .....	299
14.2.4	Chile .....	299
14.2.5	Filippinerna .....	301
14.2.6	Indien.....	302
14.2.7	Israel.....	304
14.2.8	Japan.....	306
14.2.9	Jugoslavien .....	307
14.2.10	Kanada .....	309
14.2.11	Kap Verde .....	310
14.2.12	Marocko.....	312

14.2.13	Québec.....	314
14.2.14	Sydkorea .....	316
14.2.15	Turkiet .....	317
14.2.16	USA .....	319
14.3	Översikt över de förmåner som omfattas av de olika avtalen .....	321
<b>15</b>	<b>Handels- och samarbetsavtal mellan EU och Förenade kungariket.....</b>	<b>323</b>
15.1	När ska avtalet tillämpas? .....	323
15.1.1	Översikt över de olika avdelningarna av samordningsprotokollet.....	324
15.2	Avdelning I – Allmänna bestämmelser .....	324
15.2.1	Definitioner, artikel SSC.1 .....	324
15.2.2	Personkrets, artikel SSC.2 .....	332
15.2.3	Sakområden, artikel SSC.3 .....	333
15.2.4	Likabehandling, artikel SSC.5 .....	335
15.2.5	Likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter eller händelser, artikel SSC.6 .....	335
15.2.6	Sammanläggning av perioder, artikel SSC.7 .....	336
15.2.7	Upphävande av krav på bosättning, artikel SSC.8 .....	337
15.2.8	Förhindrande av sammanträffande av förmåner, artikel SSC.9 .....	338
15.3	Avdelning II – Fastställande av tillämplig lagstiftning .....	338
15.3.1	Allmänna bestämmelser, artikel SSC.10.....	339
15.3.2	Utsända arbetstagare, artikel SSC.11.....	342
15.3.3	Verksamhet i två eller flera länder, artikel SSC.12 .....	345
15.3.4	Frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring, artikel SSC.13.....	353
15.3.5	Arbetsgivarens skyldigheter - artikel SSC.14.....	353
15.4	Metodstöd.....	354
<b>16</b>	<b>Den nordiska konventionen om social trygghet.....</b>	<b>356</b>
16.1	När ska konventionen tillämpas? .....	356
16.2	Var ska konventionen tillämpas? .....	356
16.3	Konventionens sakområden.....	356
16.4	Personkrets .....	357
16.4.1	I förhållande till länder och grupper.....	358
16.5	Tillämplig lagstiftning .....	358
16.6	Särskilda förmånsbestämmelser .....	360
<b>17</b>	<b>Immunitet och privilegier .....</b>	<b>361</b>
17.1	Lagen (1976:661) om immunitet och privilegier .....	361
17.2	Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser.....	363
17.3	Wienkonventionen om konsulära förbindelser .....	365
17.4	Immunitet och privilegier för internationella organisationer.....	366
17.5	Avtal om internationella organisationer med bestämmelser om social trygghet .....	367
17.5.1	Förenata nationernas immunitet och privilegier .....	367
17.5.2	Immunitet och privilegier för FN:s fackorgan .....	368
17.5.3	Avtal mellan Sverige och UNHCR.....	369
17.5.4	Den internationella sjöfartsorganisationen (IMO), World Maritime University (WMU) .....	369
17.5.5	Nordiska ministerrådet och Nordiska rådet.....	370
17.5.6	Avtal mellan Sverige och EU.....	371
17.5.7	Europeiska centrumet för förebyggande och kontroll av sjukdomar, ECDC....	371
17.5.8	Internationella institutet för demokrati och fria val (IDEA).....	372
17.5.9	Sekretariatet för Östersjöstaternas råd .....	373





Diarienummer  
FK 2024/024660

17.5.10	Global Water Partnership Organisation .....	373
17.5.11	Nordliga dimensionens partnerskap för hälsa och socialt välbefinnande .....	374
17.5.12	Europeiska universitetsinstitutet.....	375
17.5.13	Banken för internationell betalningsutjämnning (BIS) .....	376
17.5.14	Internationella vaccininstitutet (IVI) .....	377
17.5.15	Förenta nationernas barnfond Unicefs innovationskontor .....	378
<b>Källförteckning</b> .....		<b>379</b>



## Förkortningar

<b>Förkortning</b>	<b>Förklaring</b>
AFL	Lagen (1962:381) om allmän försäkring
AK	Administrativa kommissionen för social trygghet för migrerande arbetare
ALF	Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring
CA.SS.TM	Commission Administrative pour la Sécurité Sociale des Travailleurs Migrants (AK)
Den tillfälliga lagen	Lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EES-avtalet	Avtalet om europeiska ekonomiska samarbetsområdet
EESSI	Electronic Exchange of Social Security Information
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
EUF-fördraget (FEUF)	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
EUT	Europeiska unionens officiella tidning
FOL	Folkbokföringslagen (1991:481)
FKRS	Försäkringskassans rättsliga ställningstagande
FL	Förvaltningslagen (2017:900)
Förordning 1612/68	Rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen
Förordning 1408/71	Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpning av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen
Förordning 574/72	Rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpning av förordningen (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen
Förordning 859/2003	Rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredjeland som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser
Förordning 883/2004	Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen
Förordning 987/2009	Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen
Förordning 1231/2010	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar
Förordning (EU) nr 492/2011	Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet
Förordning (EU) nr 465/2012	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 465/2012 av den 22 maj 2012 om ändring av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de



Diarienummer  
FK 2024/024660

<b>Förkortning</b>	<b>Förklaring</b>
	sociala trygghetssystemen och av förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelserna till förordning (EG) nr 883/2004
Handels- och samarbetsavtalet	Avtal om handel och samarbete mellan Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen, å ena sidan och Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, å andra sidan
HSL	Hälso- och sjukvårdslagen (2017:30)
LAF	Lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring
LAS	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
KRNS	Kammarrätten i Stockholm
KRNJ	Kammarrätten i Jönköping
KRNSU	Kammarrätten i Sundsvall
KRNG	Kammarrätten i Göteborg
Praktisk vägledning	Europeiska kommissionens praktiska vägledning. Lagstiftningen som gäller för anställda i Europeiska unionen (EU), Europeiska samarbetsområdet (EES) och Schweiz
Samordningsprotokollet	Protokoll om samordning av de sociala trygghetssystemen som hör till handels- och samarbetsavtalet.
PRV	Patent- och registreringsverket
RFV	Riksförsäkringsverket
Rom-fördraget	Fördrag om upprättandet av Europeiska Ekonomiska Gemenskapen
SED	Structured electronic document
SFB	Socialförsäkringsbalken
SofL	Socialförsäkringslagen (1999:799)
SOU	Statens offentliga utredningar
SSC	Social security coordination
STL	Lagen (2008:145) om statligt tandvårdsstöd
SÖ	Sveriges överenskommelser med främmande makter
TvL	Tandvårdslagen (1985:125)
UtlF	Utlänningsförordningen (2006:97)
UtlL	Utlänningslagen (2005:716)
Utrådesavtalet	Avtal om Förenade konungariket Storbritannien och Nordirlands utträde ur Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen

## Begrepp

Nedan följer begrepp som används inom det gränsöverskridande området, både i regelverk och i Försäkringskassans styrande och stödjande dokument samt i vardagligt tal. Vissa av begreppen används både i det svenska regelverket och i unionsrätten samt i avtal. Begreppen som de definieras här är avsedda för just denna vägledning.

### Avtal

Benämningarna konvention, avtal, fördrag, överenskommelse, traktat, tjänsteföreskrifter och protokoll används alla för internationella överenskommelser (Riktlinjer för handläggningen av ärenden om internationella överenskommelser, Ds 2007:25, s. 10). I denna vägledning används oftast benämningen avtal.

### Behörig institution/behörigt försäkringsorgan

Begreppen *behörig institution* och *behörigt försäkringsorgan* beskriver samma funktion; behörig institution används i unionsrätten, behörigt försäkringsorgan används i vissa avtal om social trygghet. I exempelvis avtalet med Israel används begreppet försäkringsorgan för det organ eller den myndighet som svarar för tillämpningen av den lagstiftning som omfattas av avtalet.

Det finns ingen gemensam definition, men begreppen anses som huvudregel syfta på den institution som en person är försäkrad hos och kan ha rätt till förmåner från. Det är alltså den institution som ansvarar för administrationen av försäkringen. Den behöriga institutionen är utsedd av den behöriga myndigheten.

I den nordiska konventionen om social trygghet används enbart begreppet institution, vilken är den som är behörig att ingå ett administrativt avtal.

### Behörig myndighet

Begreppet *behörig myndighet* används i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april om samordning av de sociala trygghetssystemen (förordning 883/2004) och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen (förordning 987/2009) samt i avtal om social trygghet, men inte i den nordiska konventionen. Definitionen av begreppet varierar något mellan unionsrätten och avtalen om social trygghet, men som generell beskrivning är en behörig myndighet den nationella institution som ytterst ansvarar för det sociala trygghetssystemet och som har rätt att förhandla om avtalet. I och med att begreppet innehåller ordet *myndighet* kan det uppfattas som att det handlar om exempelvis Försäkringskassan, men i Sverige är det Socialdepartementet som är behörig myndighet när det gäller frågor som har med social trygghet att göra.

I vissa avtal om social trygghet har Socialdepartementet delegerat uppdraget som behörig myndighet till Försäkringskassan. Vilka situationer det rör sig om framgår av respektive avtal, av det svenska regelverk som avtalet är införlivat i eller av Försäkringskassans instruktion, se kapitel 13.

### Beslut

Beslut om en persons försäkring är beslutet om en förmån enligt SFB, vilket inkluderar

- den samlade bedömningen av personens försäkring, utifrån de regelverk som behöver tillämpas inklusive bestämmelserna om tillämplig lagstiftning (4 kap. 3 § första stycket SFB)
- övriga villkor i socialförsäkringsskyddet (4 kap. 3 § andra stycket SFB)
- förmånsvillkoren (4 kap. 4 § SFB).

I de situationer som det är aktuellt ingår bedömningen enligt internationella regelverk (2 kap. 5 § SFB).

SFB innehåller inte några bestämmelser om att det ska fattas särskilda beslut om en persons försäkring. Frågan om försäkring och andra villkor ska i stället utredas och beslutas när rätten till en förmån prövas (jfr 113 kap. 2 § SFB, HFD 2012 ref. 10 och JK:s beslut den 20 januari 2020, dnr. 561-19-4.3.2).

### **Beslut om utfärdande av intyg**

Försäkringskassan kan enligt unionsrätten besluta om utfärdande av ett intyg, exempelvis A1, S1 eller intyg om försäkringsperioder i Sverige (113 kap. 2 § SFB). Försäkringskassan kan även besluta om utfärdande av intyg enligt ett avtal om social trygghet.

### **EU-medborgare**

I denna vägledning avser begreppet *EU-medborgare* en medborgare från EU, samt även Norge, Island, Liechtenstein och Schweiz. Medborgare i dessa fyra länder är inte EU-medborgare, men eftersom bestämmelserna i förordning 883/2004 och 987/2009 gäller på samma sätt som för EU-medborgare använder vi i denna vägledning samlingsbegreppet om inte annat särskilt anges. Begreppet unionsmedborgare som kan anses vara synonymt med begreppet EU-medborgare används inte i denna vägledning.

### **Förbindelseorgan**

Begreppet *förbindelseorgan* används inom unionsrätten, i bilaterala avtal om social trygghet och i den nordiska konventionen. Förbindelseorganet är ofta samma institution som den behöriga institutionen/försäkringsorganet. Det finns ingen gemensam definition, men som framgår av exempelvis förordning 987/2009 ska förbindelseorganet bland annat informera om regelverken samt ansvara för återbetalning av kostnader för vårdförmåner. Förbindelseorganen ansvarar vanligen också för samarbetet mellan länderna och träffas med viss regelbundenhet för att diskutera det eller de regelverk som de gemensamt ansvarar för att administrera. Det innebär bland annat ett ansvar för att

- säkerställa att det finns blanketter för tillämpning av avtalet
- informera varandra om förändringar i nationell lagstiftning
- hålla kontaktinformationen till varandras förbindelseorgan och behöriga institutioner uppdaterad
- utbyta statistik med varandra
- informera enskilda om att regelverket finns
- informera de behöriga myndigheterna om eventuella problem med avtalen som kan medföra att ett avtal behöver omförhandlas.

### **Försäkrad**

Försäkrad enligt SFB är den som uppfyller villkoren om bosättning, arbete eller andra omständigheter och gällande försäkringstider (prop. 1998/99:119 s. 80–81, Socialförsäkringens personkrets). I 4–7 kap. SFB finns försäkringsvillkoren. När det är aktuellt ingår där en bedömning av om bestämmelser i internationella regelverk medför en begränsning i tillämpligheten av SFB (2 kap. 5 § SFB).

### **Försäkringsvillkor**

Med *försäkringsvillkor* menas de villkor som ska vara uppfyllda för att vara försäkrad. I socialförsäkringsbalken (SFB) är det villkoren om bosättning, arbete eller andra omständigheter samt gällande försäkringstider (prop. 1998/99:119 s. 80–81). För exempelvis hälso- och sjukvårdslagen (2017:30), HSL, gäller vanligen att personen ska vara bosatt i Sverige (8 kap. 1 § HSL).

Observera att bedömningen av om försäkringsvillkoren är uppfyllda kan påverkas av internationella regelverk (2 kap. 5 § SFB).

### **Förmånsvillkor**

Med *förmånsvillkor* menas i SFB de bestämmelser som finns i 8–117 kap. SFB (4 kap. 4 § SFB). Observera att även bedömningen av förmånsvillkoren kan, på samma sätt som att vara försäkrad enligt SFB, påverkas av internationella regelverk (2 kap. 5 § SFB).

Inom unionsrätten finns särskilda regler för de olika sakområdena i avd. III förordning 883/2004, samt i avd. III förordning 1408/71. Dessa regler beskriver närmare hur olika förmåner ska samordnas. Denna form av bestämmelser finns även i avtal om social trygghet med andra länder.

### **Gränsöverskridande situation**

Med *gränsöverskridande situation* menas att det är en situation som berör mer än ett land.

### **Internationellt regelverk**

Med begreppet *internationellt regelverk* menas i denna vägledning unionsrätten, exempelvis förordning 883/2004, avtal om social trygghet eller andra avtal som Sverige har ingått.

### **Medborgare**

Begreppet *medborgare* förekommer i EU-lagstiftningen, Wienkonventionen och avtal om social trygghet som Sverige har med andra länder. Begreppet används i första hand i dessa regelverks inledande bestämmelse om personkrets. Läs nedan om begreppet personkrets. En sådan bestämmelse ställer krav på att personen är EU-medborgare, eller medborgare i någon av de avtalsslutande länderna, för att hen ska omfattas av regelverket.

SFB har inget krav på att en person ska vara medborgare i Sverige. Däremot kan frågan om en persons medborgarskap få betydelse indirekt vid tillämpning av SFB i och med att några bestämmelser i SFB ställer krav på uppehållstillstånd för personer som behöver ett sådant enligt utlänningslagen.

### **Medlemsland och medlemsstat**

Begreppet *medlemsstat* förekommer i EU-lagstiftningen och är i denna vägledning synonymt med begreppet *medlemsland*. Om inte annat särskilt anges i vägledningen ingår i dessa begrepp både EES-länderna, EU-länderna och Schweiz.

### **Personkrets**

Begreppet *personkrets* används både i unionsrätten och i avtal om social trygghet. Med personkrets menas vilka personer som omfattas av regelverket enligt den aktuella bestämmelsen. För information om vad personkretsen innebär se kapitel 9 och kapitel 13.

### **Rätten till en förmån**

Uttrycket *rätten till en förmån* eller liknande uttryck används i SFB, till exempel i 4 kap. 4 §, i förarbeten till lagstiftningen samt i HFD 2016 ref. 43. Med uttrycket menas att samtliga villkor för en förmån är uppfyllda. Med det menas att personen ska omfattas av socialförsäkringsskyddet och uppfylla de särskilda förmånsvillkoren. I bedömningen ska man även ta hänsyn till unionsrätten samt avtal om social trygghet eller andra avtal som Sverige ingått med andra, i den mån det är aktuellt.

Uttrycken används även i unionsrätten, i exempelvis artiklarna 1.c, 40, 50 och 55 förordning 883/2004. Även i detta sammanhang får uttrycken anses innebära att en person uppfyller samtliga villkor för att kunna beviljas en förmån. Vilka villkor det rör sig om beror på den nationella lagstiftningen.

### **Samordningssituation**

Vid en samordningssituation finns ett behov av att använda bestämmelser i ett internationellt regelverk för att samordna mer än ett lands lagstiftning. Det kan till exempel handla om en person som bor i ett annat land än sin familj.

Behov av samordning kan även uppstå långt senare efter att en person har rört sig mellan länder, till exempel när Försäkringskassan kan behöva samordna försäkringsperioder med andra länder när någon ansöker om sjuk- eller aktivitetsersättning.

### **Socialavgifter**

Med begreppet *socialavgifter* menas för svensk del både arbetsgivaravgifter och egenavgifter som debiteras enligt socialavgiftslagen.

### **Socialförsäkringsskydd**

Socialförsäkringsskydd innebär att en person, uppfyller villkoren för att vara försäkrad samt även uppfyller de andra villkor som gäller för respektive förmån enligt 5–7 kap. SFB.

### **Social trygghet**

Begreppet *social trygghet* är vidare än begreppet socialförsäkring. Begreppet social trygghet används i unionsrätten och avser samtliga områden som omfattas av förordningen, det vill säga förutom socialförsäkring även hälso- och sjukvård och arbetslöshetsförsäkringen.

### **Tillämpligt respektive tillämpas**

Att ett regelverk är *tillämpligt* innebär främst att personen omfattas av personkretsen. Att ett regelverk *tillämpas* innebär att man använder en bestämmelse i det internationella regelverket i den aktuella situationen för att konstatera om en person har rätt till en förmån eller ett intyg från Sverige.

### **Tillämplig lagstiftning**

Begreppet tillämplig lagstiftning används både i unionsrätten och i avtal om social trygghet. Begreppet används för att beskriva vilket lands lagstiftning som ska gälla för personen. Begreppen lagval och tillämplig lagstiftning är synonymer.

Bestämmelser om tillämplig lagstiftning ska tillämpas i en konfliktsituation, det vill säga i en situation när man behöver välja mellan flera länders lagstiftning.

Försäkringskassans bedömning om tillämplig lagstiftning är en del i bedömningen av om en person är försäkrad i Sverige eller inte (jfr 2 kap. 5 § SFB) och är därför inte ett självständigt beslut. Det är enbart i de fall Försäkringskassan beslutar om utfärdande av intyg som själva bedömningen av tillämplig lagstiftning är ett självständigt beslut.

### **Tredjelandsmedborgare**

Med begreppet tredjelandsmedborgare menas i denna vägledning personer som inte är medborgare i ett EU-land, Norge, Island, Liechtenstein eller Schweiz.

### **Unionsrätt**

Med begreppet unionsrätt avses den lagstiftning som finns inom EU, exempelvis EUF-fördraget, förordningar och direktiv.



## Sammanfattning

Försäkringskassan administrerar en stor del av den svenska socialförsäkringen. För att få tillgång till den behöver man omfattas av socialförsäkringsskyddet i Sverige. Det finns även flera internationella regelverk med syfte att samordna socialförsäkring när personer rör sig mellan länder.

Denna vägledning behandlar Försäkringskassans uppdrag vad gäller vissa gemensamma gränsöverskridande frågor. Den redogör för vissa bestämmelser gällande bland annat tillämplig lagstiftning och socialförsäkringsskydd i följande regelverk:

- kap. 1–7 i SFB
- förordning 883/2004 och förordning 987/2009
- förordning 1231/2010
- Nordiska konventionen om social trygghet
- bilaterala avtal om social trygghet som Sverige har ingått
- andra överenskommelser med bestämmelser om social trygghet.

Vägledningen behandlar också viss annan nationell lagstiftning än SFB, förhållandet mellan de olika regelverken samt en beskrivning av på vilket sätt Försäkringskassan ska utreda ett ärende om tillämplig lagstiftning och socialförsäkringsskydd.

Vägledningen är avsedd att vara ett stöd i det dagliga arbetet på Försäkringskassan. Den ska också bidra till att kontakterna med de enskilda och andra myndigheter – i Sverige och andra länder, samt handläggningen i ärenden som gäller de övergripande bestämmelserna i SFB, i unionsrätten och i internationella avtal görs på ett bra sätt.





## Läsanvisningar

Denna vägledning ska vara ett stöd för Försäkringskassans medarbetare i handläggningen och vid utbildning.

Vägledningen redovisar och förklarar de övergripande bestämmelserna i SFB som bland annat handlar om försäkring och socialförsäkringsskydd. Förutom detta behandlar den internationella regelverk, det vill säga unionsrätt, avtal om social trygghet och andra avtal med bestämmelser om social trygghet, lagar och andra bestämmelser. Den redogör för de delar av lagens förarbeten som är särskilt viktiga för att förstå hur lagen ska tillämpas. Den redogör också för rättspraxis.

Vägledningen innehåller också en beskrivning av de olika regelverkens förhållande till varandra, och en beskrivning av på vilket sätt Försäkringskassan ska utreda ett ärende om tillämplig lagstiftning och socialförsäkringsskydd.

### *Hänvisningar*

I vägledningen finns hänvisningar till fördrag, förordningar, avtal, lagar och föreskrifter. De är som regel citerade i en ruta som texten före eller efter rutan hänvisar till. Det finns också hänvisningar till interna styrdokument, förarbeten, rättsfall och andra vägledningar. Dessa hänvisningar finns antingen i löpande text eller inom parentes i direkt anslutning till den mening eller det stycke den avser.

I källförteckningen redovisas de fördrag, förordningar, lagar, förarbeten, rättsfall med mera som nämns i vägledningen.

### **Historikbilaga**

Denna vägledning har reviderats. I historikbilagan finns en kortfattad beskrivning av de sakliga ändringar som gjorts i respektive version av vägledningen. Genom att läsa historikinformationen får du en överblick över de viktigaste nyheterna i den här versionen.

### **Att hitta rätt i vägledningen**

I vägledningen finns en innehållsförteckning. Den är placerad först och ger en översiktssbild av vägledningens kapitel och avsnitt. Med hjälp av fliken "Bokmärken" i vänsterkanten kan du navigera mellan avsnitten. Det finns också en sökfunktion för att hitta enstaka ord och begrepp.

# 1 Inledning

I det här kapitlet kan du läsa om att det finns olika sätt att utforma sociala trygghets-system som används i olika länder. Du får veta några av huvuddragen i dem. Du får också en övergripande beskrivning av det nordiska samarbetets olika institutioner och EU:s politiska system. Du får dessutom lära dig några centrala begrepp som används i Norden, EU och i avtal för att beskriva olika institutionella ansvar och nivåer. I kapitlet finns även en beskrivning av vägledningens syfte och Försäkringskassan uppdrag inom det gränsöverskridande området.

## 1.1 Nationella system (modellerna)

Begreppet *social trygghet* (social security) används som ett samlingsbegrepp för att beteckna system av offentligt stöd som lämnas i olika situationer, exempelvis vid arbetsskada, arbetsförmåga, arbetslöshet, föräldraskap, ålderdom eller sjukvård. Det handlar alltså om system för att hantera olika risksituationer.

Det finns dock skillnader mellan de system som finns i olika länder. Vissa länder har rena försäkringslösningar där arbetstagaren är försäkrad och ersättningen är beroende av vilka avgifter som hen har betalat in. I dessa länder är familjen försäkrad genom arbetstagaren, det vill säga det är inte som i Sverige att alla är självständigt försäkrade, utan familjen "härleder" sin rätt till förmåner genom arbetstagaren. Det finns även länder med miniminivåer där ersättningen fungerar som ett slags grundskydd. I dessa länder finansieras systemet ofta genom skatter, vilket medför att relationen mellan vad som har betalats in och vilken ersättning som betalas ut är svag. I andra länder finns en blandning av dessa ytterligheter. Det finns även skillnader i fråga om vilka risksituationer som ett land väljer att täcka. Dessa skillnader i system och förmåner beror på att systemen har växt fram i olika politiska, kulturella och historiska sammanhang.

När Försäkringskassan handlägger ärenden och tillämpar olika regelverk är det viktigt att förstå att de multilaterala avtal som har tagits fram för att samordna olika sociala trygghetssystem tar hänsyn till att länderna har olika system. Det innebär att bestämmelser som verkar underliga ur ett svenskt perspektiv är logiska för ett annat land. Ett exempel på det är härledningsrätten i Europaparlamentets och rådets förordning nr 883/2004 som inte används i Sverige eftersom alla personer är individuellt försäkrade.

När Försäkringskassan tillämpar unionsrätten och avtal behöver vi därför tänka på att det svenska systemet inte alltid kan vara utgångspunkten för hur bestämmelsen ska förstås. I Sverige syftar till exempel begreppet vårdförmåner i förordning 883/2004 på hälso- och sjukvård, assistansersättning och bilstöd, men i ett annat land kanske det bara omfattar hälso- och sjukvård.

Skillnaderna mellan olika system har också betydelse i kontakten med enskilda personer. Försäkringskassan ska därför kunna förmedla att alla länder har sina system, vilket kan få betydelse för vilken social trygghet som personen omfattas av. I Europa talar man ofta om tre olika modeller av system: Bismarckmodellen, Beveridgemodellen och den nordiska välfärdsmodellen.

### 1.1.1 Bismarckmodellen

Trygghetssystem som bygger på Bismarckmodellen kännetecknas av försäkringar som är avsedda för arbetstagare. Tyngdpunkten ligger alltså på personer som arbetar, och ersättningen baseras på vilka avgifter de har betalat. Det finns en stark koppling mellan storleken på avgifterna och den ersättningsnivå som personerna får.

Även personer som inte arbetar har dock tillgång till hälso- och sjukvård.

Personerna tillhör en försäkringskassa som betalar för den vård personen behöver. Det finns både privata och offentliga sjukhus och andra vårdinstitutioner.

Länder med trygghetssystem som bygger på Bismarckmodellen är till exempel Tyskland, Österrike, Frankrike, Italien, Belgien och Nederländerna.

### **1.1.2 Beveridgemodellen**

Beveridgemodellen ger en grundtrygghet till alla medborgare. Den som vill ha ett försäkringsskydd utöver denna grundnivå får själv köpa marknadslösningar. I en renodlad Beveridgemodell finns ingen koppling mellan inbetalda avgifter och förmånsnivåer. I stället ger enhetliga avgifter rätt till enhetliga förmåner. Systemet finansieras i huvudsak genom skatter. Hälso- och sjukvårdssystemet är offentligt och kostnadsfritt med målet att det ska vara tillgängligt för alla.

Länder med trygghetssystem som bygger på Beveridgemodellen är till exempel Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland (benämns i fortsättningen i vägledningen Förenade kungariket).

### **1.1.3 Den nordiska välfärdsmodellen**

Den nordiska välfärdsmodellen är universell genom att hela befolkningen omfattas av välfärdssystemen. Syftet är att ge en gemensam hög nivå av välfärd, och inte bara en garanterad miniminivå. Hälso- och sjukvården är generellt tillgänglig för alla som är bosatta i landet. Finansieringen sker genom en kombination av avgifter och skatter. Det är relativt ovanligt med direkta krav på att man betalar avgifter för att omfattas av ett specifikt trygghetssystem, även om det förekommer. Generellt är kopplingen mellan avgifter och förmåner förhållandevis svag.

### **1.1.4 Svensk social trygghet**

De svenska sociala trygghetssystemen är universella till sin karaktär. Med detta menas förenklat att alla som är bosatta eller arbetar i Sverige omfattas av den sociala tryggheten.

I Sverige definieras socialförsäkring som de system som omfattas av SFB. Detta är en administrativ definition, och den har snarare att göra med vem som administrerar ersättningen än vad den innehåller. Definitionen inrymmer både genuina riskförsäkringar, som till exempel sjuk- och arbetsskadeförsäkringen, och försäkringslösningar som inte egentligen hanterar försäkringsbara risker, som till exempel föräldraförsäkringen. SFB innehåller dessutom rena bidrag. Det finns både behovsprövade bidrag, som bostadsbidrag, och sådana som betalas ut med samma belopp till alla, som barnbidrag.

Utifrån den svenska definitionen är arbetslöshetsförsäkringen inte definitionsmässigt en socialförsäkring. Likaså omfattas inte heller hälso- och sjukvård som utgör det mest basala försäkringsskyddet i samhället. Dessa områden omfattas dock ofta av olika avtal om social trygghet och av unionsrätten.

## **1.2 Norden (som institution, Nordiska ministerrådet, konventionen osv.)**

Det nordiska samarbetet utförs på både parlamentarisk nivå, tjänstemannanivå och myndighetsnivå. Syftet är att ge positiva effekter för personer som bor, lever och arbetar i Norden.

Nordiska rådet bildades 1952 och består av parlamentariker från de olika nordiska länderna.

Nordiska ministerrådet (NMR) bildades 1971 och är ett samarbete mellan de nordiska regeringarna. Det grundades uttryckligen för att bibehålla det nordiska samarbetet i samband med att Danmark 1973 gick med i EU. NMR består av tio olika ministerråd. Ett av dem är Nordiska ministerrådet för social- och hälsopolitik (MR-S). Under MR-S finns ett antal ämbetsmannakommittéer med nationella tjänstemän som har till uppgift att följa upp ärenden inom en rad prioriterade områden. Inom området för social trygghet finns ämbetsmannakommittén för social- och hälsofrågor (ÄK-S).

Därutöver finns den nordiska socialförsäkringsgruppen med regeringsföreträdare från de länder som har undertecknat den nordiska konventionen om social trygghet, se kapitel 16.

På myndighetsnivå finns det nordiska förbindelseorgansmötet som äger rum vartannat år. Dessutom finns det ett antal underarbetsgrupper, bland annat lagvalsgruppen. Denna grupp träffas varje år och diskuterar frågor relaterade till förordning 883/2004 och förordning 987/2009 samt den Nordiska konventionen om social trygghet (nordiska konventionen).

### **1.3 EU (som institution, Europeiska rådet, EU-domstolen, EU-kommissionen osv.)**

Inom EU finns ett antal institutioner. Det politiska systemet består av Europaparlamentet, Europeiska rådet, Europeiska unionens råd och EU-kommissionen.

Europaparlamentet består av folkvalda parlamentariker och har tre huvuduppgifter: lagstiftning, kontroll och budgetarbete. Kontrollen består i att granska andra EU-institutioner för att säkerställa att de arbetar på ett demokratiskt sätt.

I Europeiska rådet samlas EU-ledarna för att fastställa den politiska agendan.

I Europeiska unionens råd – som brukar kallas ministerrådet eller bara rådet – möts EU-ländernas ministrar. Rådet förhandlar och antar EU-lagar, utformar EU:s utrikes- och säkerhetspolitik, ingår avtal med andra länder eller internationella organisationer och antar den årliga budgeten.

EU-kommissionen föreslår lagar, genomför EU:s politik, anslår EU-bidrag, ser till att EU-lagarna följs och företräder EU internationellt. Inom kommissionen finns ett antal arbetsgrupper med olika ansvarsområden. En sådan är den administrativa kommissionen för social trygghet för migrerande arbetstagare (AK). AK består av en företrädare för varje EU-land och en företrädare för EU-kommissionen. AK sköter administrativa frågor, tolkar regler som har betydelse för samordning av de sociala trygghetssystemen och utvecklar samarbete mellan de olika länderna. Det är Socialdepartementet som är Sveriges ledamot i AK, men Försäkringskassan bistår med expertstöd i olika frågor.

Du kan läsa mer om EU-domstolen i avsnitt 7.5.

### **1.4 Vägledningens syfte**

För att en person ska ha rätt till en förmån enligt SFB krävs att hen

- är försäkrad i Sverige (4 kap. 3 § första stycket SFB)
- uppfyller övriga relevanta villkor i socialförsäkringskyddet (4 kap. 3 § andra stycket SFB)
- uppfyller de särskilda förmånsvillkoren (4 kap. 4 § SFB).

I ärenden med gränsöverskridande inslag kan denna bedömning begränsas av internationella regelverk (2 kap. 5 § SFB). För att kunna bedöma om en person har rätt



till förmåner eller intyg från Sverige ska Försäkringskassan därför ta hänsyn till olika internationella och nationella regelverk.

Syftet med vägledningen är att redogöra för de olika regelverken och förklara hur de förhåller sig till varandra, och på vilket sätt de ska utredas och bedömas. Vägledningen beskriver särskilt de bestämmelser som har att göra med tillämplig lagstiftning, socialförsäkringsskydd och vissa andra gemensamma bestämmelser. Men i och med att den behandlar flera internationella regelverk som har betydelse för Försäkringskassan samt redogör för vissa grundläggande principer gällande regelverken, har den även betydelse för bedömningen av de särskilda förmånsvillkoren.

Vägledningen är skriven för handläggare, utredare, specialister och processförare.



## 2 Regelverkens förhållande till varandra

Vägledningen handlar om ett antal olika regelverk, både nationella och internationella. Det kan vara komplext att utreda ett ärende som berörs av flera regelverk och att förstå hur de olika regelverkens bestämmelser förhåller sig till varandra.

Kapitel 2 *Regelverkens förhållande till varandra* är tillsammans med avsnittet *Begrepp* avgörande att läsa för att förstå de regelverk som beskrivs i vägledningen. Det beror på att regelverken redovisas var för sig utifrån sina olika syften och principer. Någon redogörelse lämnas alltså inte av hur en bestämmelse kan påverkas av ett annat regelverk. Inte heller framgår det på vilket sätt flera regelverk kan gälla parallellt för en person. Det beror på att varje ärende är unikt, med sina unika förutsättningar och frågeställningar, och att det skulle vara svårt att identifiera alla situationer som en bestämmelse kan påverka. Detta kapitel beskriver därför metoden som ska användas för att hantera regelverkens förhållande till varandra.

Kapitlet består av två delar.

- Den första delen beskriver de internationella regelverkens förhållande till varandra och till nationell lagstiftning. Den beskriver också Försäkringskassans uppdrag med de gränsöverskridande frågorna och administrering av socialförsäkringsskyddet.
- Den andra delen ger stöd i vilken metod man ska använda när man handlägger sådana ärenden (metodstödsdelen).

### 2.1 Allmänt om de internationella regelverken

Med internationellt regelverk menas här exempelvis förordning 883/2004, bilaterala avtal om social trygghet och andra avtal med bestämmelser om social trygghet.

De internationella regelverken är inga självständiga, fristående regelverk, utan de ska samordna den nationella lagstiftningen i en viss situation. I Sverige är det därför alltid SFB eller någon annan nationell lagstiftning som är grunden. De internationella regelverken har inga materiella förmånsbestämmelser, utan syftet med dem är antingen att tala om vilket lands lagstiftning som ska gälla för en person i en specifik situation, eller att samordna de nationella förmånsbestämmelserna med det andra landets motsvarande bestämmelser. Vanligtvis är de internationella regelverken uppbyggda på följande sätt:

- vilka personer som omfattas (personkrets)
- vilka förmåner som ingår (sakområde)
- vilket lands lag som ska gälla (tillämplig lagstiftning)
- hur vissa typer av förmåner ska samordnas (förmånsbestämmelser).

I majoriteten av de ärenden som Försäkringskassan administrerar räcker det att tillämpa SFB. Om det handlar om ett ärende med en person i en gränsöverskridande situation kan det bli aktuellt att även tillämpa ett internationellt regelverk.

#### 2.1.1 Regelverken ska tillämpas parallellt

En person kan omfattas av flera regelverk parallellt, exempelvis ett avtal, förordning 883/2004 och SFB. En person som är utsänd från exempelvis Indien omfattas under utsändningsperioden av den indiska lagstiftning i den del som avtalet omfattar. I övrigt kan personen vara försäkrad enligt SFB eftersom avtalet inte omfattar alla förmåner.

Hen kan alltså ha rätt till svenskt barnbidrag, men inte svensk sjukersättning som ingår i avtalet med Indien. Läs mer om detta i kapitel 12–14.

Eftersom regelverken ska tillämpas parallellt ska Försäkringskassan vara uppmärksam på vilka förmåner som ingår i respektive regelverk. Det beror på att begränsningarna som kan behöva göras av den nationella lagstiftningen enbart ska göras för de förmåner som det internationella regelverket gäller. För övriga förmåner gäller de nationella villkoren som vanligt. Som exempel kan nämnas ettårskravet för bosättning i Sverige enligt 5 kap. 3 § SFB. Det kan inte upprätthållas för de förmåner som ingår i förordning 883/2004, men däremot för övriga bosättningsbaserade förmåner.

## **2.2 Det är skillnad på att ett internationellt regelverk är tillämpligt och att det ska tillämpas**

Om ett internationellt regelverk ska tillämpas beror på vilken situation personen är i och vilken förmån eller intyg det handlar om. När personen har rört sig mellan länder som omfattas av regelverket och ingår i personkretsen är det internationella regelverket alltså *tillämpligt*. Men det är inte alltid som det behöver *tillämpas* i den aktuella situationen. Det beror på om det finns behov av samordning eller om bestämmelser i det internationella regelverket innebär begränsningar i tillämpningen av SFB.

Om en person som omfattas av förordning 883/2004 kommer till Sverige kan hen vara i en rent nationell situation, till exempel genom att bo och arbeta i Sverige och ha familjen med sig. I så fall ska en ansökan om exempelvis omvårdnadsbidrag hanteras endast utifrån SFB. Men om personen längre fram ansöker om sjukersättning blir det aktuellt att tillämpa förordning 883/2004, eftersom sådana förmåner ska samordnas med andra medlemsländer enligt förordningen. Det är därför viktigt att Försäkringskassan bedömer och registrerar att regelverket är tillämpligt för personen, eftersom det kan få betydelse vid ett senare tillfälle.

### **2.2.1 När ska bestämmelserna om tillämplig lagstiftning tillämpas?**

Bestämmelserna om tillämplig lagstiftning har som syfte att hantera situationer när en person skulle kunna omfattas av flera länders lagstiftning samtidigt eller riskera att inte omfattas av något lands lagstiftning. De tar alltså sikte på att förhindra konfliktsituationer. Bestämmelserna ska till exempel tillämpas för en person som bor i Sverige och arbetar i Danmark, en person som är utsänd från Indien till Sverige för att arbeta eller en person som arbetar i flera olika EU-länder samtidigt. Man behöver nämligen enligt det internationella regelverket avgöra vilket av ländernas lagstiftning som ska gälla för hen.

Bestämmelserna om tillämplig lagstiftning har framför allt betydelse för

- om personen är försäkrad i Sverige och för vad (2 kap. 5 § SFB)
- om vi ska utfärda ett intyg eller inte
- andra bestämmelser i regelverket, till exempel för kapitel 1–9 i avdelning III i förordning 883/2004.

Bedömningen av tillämplig lagstiftning är som utgångspunkt avgörande för att veta vilket land som ska ansvara för personens förmåner, men det kan finnas särskilda förmånsbestämmelser som innebär att ett annat land ska ha ansvar för vissa förmåner. En pensionär som bor i ett annat land än det som hen får sin pension från ska exempelvis omfattas av lagstiftningen i bosättningslandet. Det innebär att det kan finnas förmåner i bosättningslandet som personen har rätt att få tillgång till trots att det land som betalar pensionen även ansvarar för vårdförmåner. Läs om detta i avsnitt 9.4. Även i detta fall är det alltså viktigt att bedöma såväl personkrets som tillämplig lagstiftning.

### **När ska bestämmelserna om tillämplig lagstiftning inte tillämpas?**

När en EU-medborgare flyttar till Sverige för att bo och arbeta, kan hen fortsätta att vara omfattad av det tidigare landets lagstiftning under en viss tid. Därefter är det inte längre en situation där flera länders lagstiftning kan aktualiseras och bestämmelserna om tillämplig lagstiftning ska därför inte tillämpas längre. Detsamma gäller för en person som kommer från ett unionsland och inte längre omfattas av det landets lagstiftning, utan är i en helt nationell SFB-situation.

Bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i ett avtal behöver inte tillämpas för personer som exempelvis kommer till Sverige från ett avtalsland för att bo och arbeta här och som inte är i en situation där bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i avtalet är aktuella. Det finns nämligen i dessa situationer ingen konfliktsituation mellan flera länders lagstiftning. I de situationer en person uppfyller SFB:s villkor för arbete i Sverige och dessa överensstämmer med det internationella regelverkets bestämmelse om tillämplig lagstiftning finns det inget behov av att tillämpa det regelverkets bestämmelse.

### **2.2.2 De internationella regelverken innebär begränsningar i nationell rätt på olika sätt**

I de fall ett internationellt regelverk ska tillämpas, kan det medföra både utvidgad och inskränkt tillämpning av de svenska bestämmelserna. En nationell bestämmelse kan därför inte alltid upprätthållas. I och med att förordning 883/2004 går före de svenska bestämmelserna krävs det att Försäkringskassan är uppmärksam på att en bestämmelse i förordningen kan påverka tillämpligheten av SFB. Se vidare under beskrivningen av 2 kap. 5 § SFB.

På grund av unionsrätten kan exempelvis en person som arbetar i Sverige ha rätt till bosättningsbaserade förmåner från Sverige, även om hen inte bor här; det unionsrättsliga regelverket medför en utvidgad tillämpning av de svenska bestämmelserna (artikel 7 i förordning 883/2004). Ett exempel på inskränkt tillämpning är avtalet med Turkiet som säger att statligt anställda endast kan vara utsända i tolv månader med en förlängning på tolv månader. Detta trots att en sådan person enligt SFB kan vara utsänd på obestämd tid. Även SFB:s bestämmelser om exempelvis utlandsvistelse eller avräkning av utländska förmåner kan på samma sätt behöva utvidgas eller inskränkas i förhållande till ett internationellt regelverk.

Regelverken kan visserligen begränsa de svenska bestämmelserna, men nationella villkor om till exempel försäkringstid för rätt till en förmån kan ändå upprätthållas. Däremot finns ibland särskilda samordningsbestämmelser som då kan tillämpas, se till exempel avsnitt 9.2.6 *Sammanläggning av perioder*.

Det är viktigt att Försäkringskassan har överblick över de regelverk som kan vara tillämpliga för en person och kan avgöra i vilka situationer regelverken behöver tillämpas. Risken är annars att vi missar att samordna förmåner, betalar ut ersättning när egentligen ett annat lands lagstiftning ska gälla för personen eller nekar en person förmåner trots att hen är försäkrad för förmånen ifråga. Se vidare avsnitt 2.4 *Administrering av socialförsäkringsskyddet*.

### **2.2.3 Försäkringsvillkoren i SFB i förhållande till bestämmelser om tillämplig lagstiftning**

I de situationer som ett internationellt regelverk ska tillämpas är det viktigt att särskilja bedömningen av vilket lands lagstiftning som ska gälla och bedömningen av om personen är försäkrad. Det beror på att de internationella regelverken inte omfattar alla förmåner i SFB och att det är möjligt att ställa nationella försäkringsvillkor. Som beskrivs mer ingående nedan är det inte alltid som detta får någon praktisk betydelse för Försäkringskassan, eftersom många bestämmelser om tillämplig lagstiftning





överensstämmer med SFB:s försäkringsvillkor. Många länder har däremot andra försäkringsvillkor, och det är viktigt att förstå och särskilja dem för att förstå systematiken och uppbyggnaden i regelverken.

### **Avtal om social trygghet**

Avtal om social trygghet som Sverige har ingått med andra länder omfattar inte alla förmåner i SFB. Samtidigt har samtliga avtal om social trygghet huvudregler som innebär att en person ska omfattas av det lands lagstiftning som hen arbetar eller bor i. De aktuella bestämmelserna i avtalet hänvisar då till att det som avses med arbete eller bosättning i ett land, är det som framgår av landets nationella lagstiftning. Det innebär att bedömningen av om en person kan anses arbeta eller bo i Sverige enligt SFB stämmer överens med avtalets bestämmelser om tillämplig lagstiftning. I dessa fall blir bedömningen enligt två regelverk mer teoretisk än praktisk. I sådana situationer kan nämligen bedömningen av arbetet eller bosättningen enligt SFB inte bli någon annan än att personen anses bo eller arbeta i Sverige.

### **Förordning 883/2004**

Samtliga arbetsbaserade förmåner enligt SFB omfattas av förordning 883/2004. När bestämmelserna om tillämplig lagstiftning överensstämmer med det som gäller för att vara försäkrad enligt SFB blir bedömningen enligt två regelverk mer teoretisk än praktisk. Det kan till exempel gälla en person som kommer från Tyskland för att arbeta i Sverige och Försäkringskassan har tillämpat artikel 11.3 a i förordning 883/2004. I en sådan situation kan bedömningen av arbetet enligt SFB inte bli någon annan än att personen anses arbeta i Sverige.

När personen slutar arbeta i Sverige och inte är bosatt här blir det dock avgörande att särskilja bedömningarna av tillämplig lagstiftning och försäkrad för arbete, eftersom begreppet *arbeta som anställd* enligt EU-rätten har en annan innebörd än att vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner enligt SFB (se beskrivningen av artikel 1.a i förordning 883/2004 i avsnitt 9.2.1).

På samma sätt saknar bedömningen av om personen är försäkrad för arbete enligt SFB praktisk betydelse för personer för vilka svensk lagstiftning ska tillämpas enligt förordning 883/2004. Det beror på att förordningen redan har pekat ut Sverige och alla arbetsbaserade förmåner omfattas av förordning 883/2004.

### **Särskilt gällande bosättning**

Alla bosättningsbaserade förmåner enligt SFB omfattas däremot inte av förordning 883/2004. Därför kan skillnaden i bedömningen mellan tillämplig lagstiftning och försäkrad för bosättningsbaserade förmåner i Sverige vara viktig. Det beror på de olika bosättningsbegreppen i förordning 883/2004 och SFB. Den bedömning som ska göras vid tillämpningen av 5 kap. 3 § SFB liknar tillämpningen av artiklarna 1.j och 11.3 e i förordning 883/2004 (se även artikel 11 i förordning 987/2009). Men det finns skillnader. Förordning 883/2004 saknar till exempel tidsgräns. Det kan bland annat få till följd att en person anses bosatt i Sverige enligt förordning 883/2004, men inte enligt SFB. I en sådan situation ska unionsrätten beaktas, eftersom det finns en särskild unionsrättslig definition av bosättning. Det gäller dock bara för de bosättningsbaserade förmåner som omfattas av förordningen. I övrigt kan ettårskravet upprätthållas.

## **2.3 Försäkringskassans uppdrag**

Svensk socialförsäkring är obligatorisk och innebär att en person som uppfyller villkoren i SFB är försäkrad för och har rätt till arbetsbaserade eller bosättningsbaserade förmåner. Försäkringen har betydelse för om en person ska få en förmån enligt SFB och vissa delar av den svenska försäkringen bygger på historisk försäkringstid.

### 2.3.1 Särskilt gällande gränsöverskridande frågor

Försäkringskassan har ett brett uppdrag inom det gränsöverskridande området. Uppdraget inbegriper bedömningar i enskilda ärenden, till exempel tillämplig lagstiftning för en person, utfärdande av intyg och kontakter med andra myndigheter såväl inom Sverige som i andra länder.

Försäkringskassans uppdrag som behörig institution gäller både unionsrätten och de avtal om social trygghet som Sverige har ingått. Vår bedömning av om det är svensk lagstiftning som ska gälla har betydelse för personens möjlighet att få tillgång till förmåner enligt SFB. Men den kan även ha betydelse för personens möjligheter att exempelvis få tillgång till svensk hälso- och sjukvård eller hälso- och sjukvård i ett annat medlemsland på Sveriges bekostnad. Dessutom kan den påverka de rättigheter och skyldigheter som andra myndigheter ansvarar för. Exempelvis har den betydelse för Skatteverkets beslut om sociala avgifter.

Bedömningen om personen är försäkrad i Sverige ska hålla hög kvalitet. Den ska också vara likformig på så sätt att Försäkringskassan gör samma bedömning om försäkring för en person vid ett och samma tillfälle.

Att bedöma om en person är försäkrad i Sverige i gränsöverskridande situationer kan vara en komplex fråga. Vidare påverkar regelverken varandra i sådana ärenden på ett sätt som gör att det inte är möjligt att bara bedöma personens situation i förhållande till en viss förmån som hen ansökt om.

Behoven av att tillämpa internationella regelverk kan också variera beroende på situation, det kanske inte är relevant i det nu aktuella förmånsärendet, men vid ett senare tillfälle vid en ansökan om en annan förmån måste det uppmärksammas att till exempel förordning 883/2004 är tillämplig för personen. Risker är annars att personen går miste om rättigheter som hen har från ett annat land. Hur Försäkringskassan rent praktiskt arbetar med detta framgår i avsnitt 2.4 *Administrering av socialförsäkringsskyddet*.

Till skillnad från rent nationella ärenden kan andra länders tillämpning av ett internationellt regelverk även påverka Försäkringskassans tillämpning. Försäkringskassan kan till exempel behöva svara andra länder om försäkringsperioder i Sverige som behövs i det andra landet för att personen ska kunna få förmåner därifrån.

### 2.3.2 Beslut om personen är försäkrad i Sverige

För rätt till en förmån enligt SFB krävs att

- man är försäkrad i Sverige (4 kap. 3 § första stycket SFB)
- man uppfyller övriga relevanta villkor i socialförsäkringsskyddet (4 kap. 3 § andra stycket SFB)
- förmånsvillkoren är uppfyllda (4 kap. 4 § SFB).

Detta innebär att Försäkringskassan ska utreda om en person är försäkrad i Sverige i samtliga fall när hen ansöker om en förmån eller när det kommer en impuls om att hen kan ha rätt till en förmån, till exempel uppgifter om att det finns barn som kan ge rätt till barnbidrag. Detsamma gäller vid bedömningen av förmåner som grundas på försäkringstid i Sverige. Det är regleringen att förmånen kräver viss försäkringstid som ger stöd för att bedöma sådan försäkringstid. Bedömningen av om en person är försäkrad enligt SFB kan också, beroende på situation, innefatta en bakomliggande bedömning av bestämmelser i ett internationellt regelverk, till exempel tillämplig lagstiftning (2 kap. 5 § SFB).

Det finns däremot inga bestämmelser i SFB som säger att vi enbart ska bedöma om en person är försäkrad i Sverige. Bedömningen ska alltid ha koppling till ett förmånsanspråk eller ett utfärdande av ett intyg. (jfr 113 kap. 2 § SFB, HFD 2012 ref. 10 och JK:s beslut den 20 januari 2020, dnr. 561-19-4.3.2). Det innebär att Försäkringskassan inte ska utreda eller fatta beslut om detta i andra situationer, till exempel för att någon vill få besked om var hen är försäkrad.

### **Beslut om utfärdande av intyg**

Enligt förordning 883/2004, förordning 987/2009 och avtal om social trygghet som Sverige har med andra länder, har man oftast rätt att veta vilket lands lagstiftning man omfattas av. Det finns därför i dessa internationella regelverk en särskild reglering om att man har rätt att få ett beslut om det. Beslutet utfärdas i form av ett intyg som visar att personen ska omfattas av lagstiftningen i ett visst land och att sociala avgifter för hen ska betalas i det landet. Om en person omfattas av svensk lagstiftning ska Försäkringskassan utfärda ett sådant intyg på begäran av personen själv eller arbetsgivaren. När det är aktuellt ska det anges till och med vilken dag och på vilka villkor intyget gäller. Se vidare under respektive regelverks kapitel.

Förordningarna och avtalen har även liknande regleringar gällande vissa intyg om hälso- och sjukvård samt intygad försäkringstid i ett annat land.

## **2.4 Administrering av socialförsäkringsskyddet**

Svensk socialförsäkring är obligatorisk. Det betyder att personer inte kan välja att omfattas av försäkringen eller inte. De personer som uppfyller villkoren ska därför få del av försäkringen. Socialförsäkring kan en person behöva ha tillgång till under olika perioder i livet. Att en person rör sig mellan länder kan påverka möjligheten att få del av socialförsäkringen. Det finns därför ett behov av att ha en sammanställning av vilka personer som är försäkrade i Sverige för att kunna administrera socialförsäkringen på ett rättssäkert sätt.

Försäkringskassans föreskrifter (FKFS 2020:4) om verkställighet av socialförsäkringsbalken när det gäller socialförsäkringsskyddet föreskriver vilka uppgifter som ska registreras. Föreskrifterna har motiverats med att Försäkringskassan förutom vid bedömningen av om en person är försäkrad i Sverige i samband med en ansökan om förmån, även behöver ha vissa registrerade uppgifter att utgå ifrån. Personer kan också anmäla enligt 110 kap. 43–45 §§ SFB att de har bosatt sig eller börjat arbeta i Sverige eller flyttat härifrån och dessa anmälningar ska tas om hand.

Det som ska registreras är bland annat uppgifter som innebär att en person har bedömts som *försäkrad* eller *inte försäkrad* i Sverige. Dessa registreringar görs av en särskild avdelning på Försäkringskassan. Vilka uppgifter som ska registreras och när det ska göras beskrivs i avsnitt 2.5 Metodstöd.

För Försäkringskassan innebär registreringskyldigheten att vi ska ha en form av sammanställning med registrerade uppgifter som har anknytning till personers socialförsäkringsskydd. Dessa uppgifter ska vara en utgångspunkt vid beslut om en förmån. Följande uppgifter ska därför registreras:

- det eller de internationella regelverk som är tillämpliga
- bedömningen att bestämmelserna av tillämplig lagstiftning har tillämpats
- intyg om tillämplig lagstiftning som Försäkringskassan har utfärdat
- försäkringsbedömningen.

(4 § FKFS 2020:4)

Den initiala bedömningen och registreringen av dessa uppgifter behövs för att minska risken för att förbise regelverk som är tillämpliga för personen och för att ha en effektiv



och rättssäker hantering av hens rättigheter över tid. Detta är avgörande för att vi ska kunna hantera en persons socialförsäkring korrekt och effektivt, nu och i framtiden.

Försäkringskassan ska även föra in uppgifter som kan innebära att en person inte längre har rätt till förmåner eller intyg från Sverige, det vill säga att hen har avlidit, har avregistrerats enligt 21 § folkbokföringslagen (1991:481), FOL, eller har utvisats (5 § FKFS 2020:4).

### 2.4.1 Registrerade uppgifter är en del av beslutsunderlaget

Varje gång en person ansöker om en förmån ska Försäkringskassan pröva om personen uppfyller aktuella försäkringsvillkor i Sverige. Vid prövningen ska vi beakta alla uppgifter vi har, inklusive uppgifter som personen själv åberopar. Registrerade uppgifter om personens socialförsäkringsskydd är då bara en del av beslutsunderlaget och de kan inte omedelbart läggas till grund för bedömningen om det finns andra uppgifter i ärendet som talar i annan riktning. De registrerade uppgifterna ska alltså ligga till grund för vår bedömning, tillsammans med eventuella andra uppgifter som personen sedan ges möjlighet att komplettera med eller bemöta. (Jfr HFD 2012 ref. 10)

FKFS 2020:4 reglerar på så sätt uppgifter som Försäkringskassan behöver för att kunna administrera SFB och socialförsäkringen i gränsöverskridande situationer. Själva registreringen av olika uppgifter är bara en administrativ åtgärd som i sig inte har någon rättsverkan för personen. Därför är den inte att anse som ett överklagbart beslut (HFD 2012 ref. 10 och HFD 2020 not. 14).

## 2.5 Metodstöd

Det här metodstödet beskriver hur du handlägger ärenden som har gränsöverskridande inslag.

Metodstödet ska säkerställa att du använder rätt regelverk i bedömningen och att personen därigenom får ett korrekt beslut om en förmån eller ett intyg. Du handlägger ärendet i tre moment:

- Utredning, se avsnitt 2.5.1.
- Bedömning (som ska dokumenteras och registreras), se avsnitt 2.5.2.
- Ställningstagande eller beslut, se avsnitt 2.5.3.

När du handlägger ärendet kan du ta stöd av följande steg:

- Vad vet vi om personen?
- Vilket eller vilka regelverk kan vara aktuella att tillämpa?
- Bedömning av tillämplig lagstiftning – ska svensk lagstiftning gälla?
- Är personen försäkrad i Sverige?
- Uppfyller personen de övriga villkoren i socialförsäkringsskyddet?
- Uppfyller personen förmånsbestämmelserna?

Alla steg blir inte aktuella i alla ärenden, men för att inte missa något är det viktigt att du går igenom alla steg. Det gäller även om det i vissa fall innebär att du bara konstaterar att ett steg inte är aktuellt. Om du till exempel handlägger ett ärende där du fått information om att personen har kommit till Sverige från Thailand, så konstaterar du bara att Sverige inte har något avtal med Thailand och att det därför inte finns något annat regelverk att tillämpa än SFB. Någon bedömning av tillämplig lagstiftning blir då aldrig aktuellt, utan du hamnar direkt i steget *Är personen försäkrad i Sverige?*

I vissa fall kan svaret i ett steg innebära att du inte ska gå vidare. Det gäller till exempel när du bedömt att en person inte är försäkrad i Sverige. Då ska du inte bedöma de andra villkoren i socialförsäkringsskyddet.



## 2.5.1 Utredning

Förutsättningarna i det enskilda ärendet avgör hur omfattande din utredning behöver vara. Det är utredningsskyldigheten som styr. Läs mer i Vägledning 2004:7, *Förvaltningsrätt i praktiken*.

### Impuls till utredning

SFB har inga bestämmelser om att det ska fattas särskilda beslut om en persons försäkring. Försäkringsvillkoren och andra villkor ska därför bara utredas när rätten till en förmån eller ett intyg prövas. Läs mer om hur inkomna uppgifter om bosättning och arbete ska hanteras i övriga situationer under rubriken *Anmälningar ska tas om hand* i avsnitt 2.5.4.

Du ska därför bara utreda och bedöma en persons försäkring när hen gör något av följande:

- ansöker om en förmån
- ansöker om ett intyg
- lämnar uppgifter till Försäkringskassan om bosättning eller arbete och omständigheterna innebär en impuls om rätt till en förmån eller intyg utan ansökan, till exempel barnbidrag
- lämnar uppgifter till Försäkringskassan om bosättning eller arbete och omständigheterna innebär en impuls om att se över hens utbetalning av en förmån eller utfärdat intyg.

### Tidpunkt och omfattning av utredningen

Eftersom försäkringsvillkoren och andra villkor bara ska utredas när personens rätt till en förmån eller ett intyg prövas, så är personens ansökan eller impuls om förmån eller intyg utgångspunkt för utredningen. Du utreder därför bara den tidpunkt och den period som har betydelse för den förmån eller det intyg som är aktuellt. Vilken tidpunkt och period som har betydelse framgår av bestämmelserna för förmånen eller intyget.

Du utreder alltid en persons hela försäkringssituation för den tidpunkt och period som har betydelse för förmånen eller intyget i fråga, det vill säga både bosättning och arbete. Det beror på att uppgifter om personens bosättning och arbete kan påverka vilka regelverk och bestämmelser som ska tillämpas. Uppgifter om personens bosättning kan även påverka hur vi ser på arbetet och arbetet kan påverka hur vi ser på bosättningen.

### Uppgifter som behövs i utredningen – vad vet vi om personen?

När du har kommit fram till att du ska utreda en impuls för en viss tidpunkt och en viss period, ska du utreda vilken situation personen befinner sig i. Det behövs för att det ska vara möjligt att ta ställning till vilket eller vilka regelverk som ska tillämpas. Det finns ingen fullständig lista på faktorer som kan ha betydelse, men följande faktorer kan vara av intresse:

- Vad har personen för medborgarskap?
- Vilket land har personen rört sig till eller från, det vill säga hur ser rörelsen ut?
- Vad är avsikten med vistelsen? Handlar det om att arbeta, studera eller bo eller är det en semesterresa? Om det är en semesterresa är det normalt sett inte aktuellt för Försäkringskassan att göra någon bedömning, även om återkommande semesterresor kan vara en indikation på att personen har flyttat hit eller härifrån.
- Känner vi till om personen även har bott eller arbetat i ett annat land som Sverige har ett avtal med, exempelvis ett EU-land?
- Om personen arbetar, vad gör hen?
- Har personen börjat arbeta i annat land, eller har för avsikt att göra det?

- Studerar personen?
- Är personen pensionär eller får invaliditetsförmåner från ett medlemsland?
- Har personen familj? Är familjen med, eller bor den i ett annat land?

Dokumentera de uppgifter som har betydelse för kommande bedömning och ställningstagande eller beslut.

## 2.5.2 Bedömning

Vad du ska bedöma beror på det enskilda ärendet och vad som är nödvändigt för att säkerställa att rätt beslut fattas.

En bedömning är inte detsamma som ett beslut eller ett ställningstagande. Ofta behövs flera bedömningar för att komma fram till ett beslut eller ett ställningstagande. Ta därför hjälp av följande steg för att gå igenom de bedömningar du kan behöva göra för att komma fram till rätt beslut eller ställningstagande. Dokumentera din bedömning av varje steg.

### Vilket eller vilka regelverk är tillämpliga?

Bedöm om personen

- är i en situation som inbegriper minst två länder där det finns ett gemensamt internationellt regelverk
- omfattas av personkretsen i det internationella regelverket.

Du bedömer sedan vilket eller vilka regelverk som ska tillämpas i det enskilda ärendet. Valet av tillämpliga regelverk ska säkerställa att personen inte går miste om sina rättigheter inom socialförsäkringsområdet. Tillämpliga regelverk är därför alltid de där den aktuella förmånen ingår som ett sakområde. Andra tillämpliga regelverk kan även vara de som gäller förmåner inom andra sakområden. Det finns dock inget behov av att nämna sådana tillämpliga regelverk som endast avser ett ytterst specifikt försäkringsfall, som till exempel sjuktransporter.

Om ett internationellt regelverk är tillämpligt för personen ska du registrera det (4 § punkt 3 i FKFS 2020:4). Registrering av bedömningen görs av en särskild avdelning på Försäkringskassan.

### Ska svensk lagstiftning gälla?

Det här steget blir aktuellt när ett internationellt regelverk som är tillämpligt har bestämmelser om tillämplig lagstiftning som ska tillämpas i den aktuella situationen. Det gäller när

- det finns en konfliktsituation mellan olika regelverk och tillämpningen av bestämmelserna behövs för ditt ställningstagande.
- personen har ansökt om att få ett intyg om tillämplig lagstiftning (läs om den särskilda regleringen i förordning 987/2009 och aktuellt avtal om social trygghet).

Här bedömer du vilket lands lagstiftning som ska gälla. Läs om hur du gör den bedömningen i beskrivningen av artiklarna 11–16 i förordning 883/2004 och aktuella artiklar i avtalen om social trygghet.

Läs mer i avsnitt 2.5.3 om vad din bedömning av tillämplig lagstiftning ska mynna ut i för ställningstagande eller för beslut om utfärdande av intyg.

Om du har tillämpat bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i ditt ärende ska du registrera din bedömning (4 § punkt 4 FKFS 2020:4). Registrering av bedömningen görs av en särskild avdelning på Försäkringskassan.

### **Är personen försäkrad i Sverige?**

Här bedömer du om personen är försäkrad i Sverige. Det ska du alltid göra, enligt SFB eller någon annan aktuell svensk lagstiftning. Läs om hur du gör bedömningen av försäkringsvillkoren i beskrivningen av aktuell bestämmelse i 5 kap. och 6 kap. SFB.

Din bedömning av om personen är försäkrad är en helhetsbedömning av personens försäkringssituation för den aktuella tidpunkten och perioden. Det beror på att personens arbete och bosättning kan påverka vilka regelverk och vilka bestämmelser som ska tillämpas och vilket regelverk som ska gälla för vilken förmån.

Läs i avsnitt 2.5.3 vad din bedömning ska mynna ut i för ställningstagande.

Bedömningen ska även registreras i Försäkringskassans system (4 § punkt 1 och 2 FKFS 2020:4). Registrering av bedömningen görs av en särskild avdelning på Försäkringskassan.

#### *Särskilt om intyg om tillämplig lagstiftning*

Även när du beslutar att utfärda ett intyg om tillämplig lagstiftning ska du bedöma om personen är försäkrad i Sverige enligt SFB. Det beror på att

- flera bestämmelser om tillämplig lagstiftning hänvisar tillbaka till vad som gäller enligt den nationella lagstiftningen
- syftet med att ett lands lagstiftning ska gälla för personen är att personen ska omfattas av det landets förmåner som ingår i regelverket
- Försäkringskassan behöver registrerade uppgifter för att kunna administrera personens socialförsäkringsskydd rättssäkert och effektivt.

Din bedömning om försäkring enligt SFB leder i dessa fall inte till något beslut. Den ska dock dokumenteras och registreras. Registrering av bedömningen görs av en särskild avdelning på Försäkringskassan.

### **Uppfyller personen de andra villkoren i socialförsäkringsskyddet?**

Bedöm om personen uppfyller de andra villkor som gäller för respektive förmån. Det är bara aktuellt för de förmåner som regleras i SFB och i de fall personen befinner sig i en sådan situation. Det är även viktigt att tänka på att dessa andra villkor för socialförsäkringsskyddet kan se olika ut, beroende på förmån.

För den som kommer till Sverige och behöver tillstånd för att vistas här, krävs exempelvis att personen ska ha uppehållstillstånd för att kunna få en förmån.

För den som lämnar Sverige finns också sådana andra särskilda villkor, som inte ska sammanblandas med att vara försäkrad. En person kan, om inget annat särskilt gäller i övrigt, exempelvis lämna Sverige under ett år och vara fortsatt försäkrad i Sverige, men hen kan endast få barnbidrag under sex månader, eftersom hen endast är skyddad under den perioden. Genom att personen är försäkrad under hela perioden kan hen dock tillgodoräkna sig en försäkringsperiod, vilket betyder att hen ska anses vara fortsatt försäkrad så länge som dessa villkor är uppfyllda.

Läs om dessa villkor i beskrivningen av 5 kap. 11–18 a §§ och 6 kap. 13–18 §§ SFB.

### **Uppfyller personen förmånsvillkoren?**

De internationella regelverken har inte bara betydelse i bedömningen av personkrets och tillämplig lagstiftning, utan även i bedömningen av förmånsvillkoren. Beroende på

förmån kan det handla om olika former av samordning. Det kan exempelvis handla om härledningsrätter eller att förmånen ska beräknas på ett särskilt sätt.

Detta steg kan i vissa fall bli aktuellt trots att personen inte omfattas av svensk lagstiftning enligt förordning 883/2004, ett avtal om social trygghet eller är försäkrad i Sverige enligt SFB. Till exempel innehåller förordningen förmånsbestämmelser som kan innebära att Sverige ska bevilja förmåner trots att personen omfattas av ett annat lands lagstiftning. Det gäller framför allt den som har sjuk- eller aktivitetssättning från Sverige. Eftersom dessa förmåner ses som invaliditetsförmåner i förordningens mening, kan de särskilda bestämmelserna om samordning för den som får pension från ett land behöva tillämpas (avdelning III, kapitel 1, avsnitt II i förordning 883/2004).

Även det motsatta gäller, det vill säga personer som får invaliditetsförmåner från ett annat land ska i vissa fall ha rätt till vissa förmåner från det landet och inte från Sverige, trots att de bor här. Läs om detta i avsnitt 9.4.

### **2.5.3 Ställningstagande och beslut**

Att utreda och bedöma en persons försäkring i samband med en förmån ingår alltid som en del i beslutet om förmånen. Även om ärendet har handlagts av en särskild avdelning ska du som förmånshandläggare ta ställning till om personen är försäkrad för den aktuella förmånen, i förekommande fall med de begränsningar av SFB som följer av andra regelverk (2 kap. 5 § SFB).

Beslut i ärenden om förmåner enligt SFB kan ändras, omprövas och överklagas enligt bestämmelserna i 113 kap. 3–21 §§ SFB. Det gäller även förmåner enligt SFB där ett internationellt regelverk har tillämpats. Läs mer om detta i beskrivningen av 2 kap. 5 § SFB.

Utredning och bedömning om att utfärda ett intyg om tillämplig lagstiftning är ett eget beslut. Du ska i dessa situationer besluta om utfärdande av intyg. För beslut om utfärdande av intyg enligt förordning 883/2004 gäller också SFB:s regler om ändring, omprövning och överklagande (113 kap. 2 § andra stycket SFB). Läs mer om detta i avsnitt 3.7.2 och avsnitt 10.1.5.

För beslut om utfärdande av intyg om tillämplig lagstiftning enligt ett avtal om social trygghet gäller förvaltningslagens bestämmelser.

Du ska registrera Försäkringskassans utfärdade intyg om tillämplig lagstiftning (4 § punkt 5 FKFS 2020:4). Registrering av bedömningen görs av en särskild avdelning på Försäkringskassan.

### **2.5.4 Bedömningen kan ändras**

Försäkringskassans organisatoriska uppdelning och administrering av socialförsäkringsskyddet innebär att varje gång du ska bedöma en persons försäkring i samband med förmån eller intyg ska du utgå ifrån tidigare registrerade uppgifter om en persons försäkring.

Vid varje ny prövning ska du beakta alla uppgifter som Försäkringskassan har. De registrerade uppgifterna om personens försäkring är då bara en del av beslutsunderlaget och kan inte omedelbart läggas till grund för bedömningen av om det finns andra uppgifter i ärendet som talar i en annan riktning. På samma sätt kan personer som har pågående förmåner hos Försäkringskassan flytta, resa utomlands eller på andra sätt förändra sin situation som kan påverka socialförsäkringsskyddet.





Diarienummer  
FK 2024/024660

Du behöver därför reagera på alla impulser som kan påverka en tidigare bedömning. Det finns ingen fullständig lista på faktorer som kan ha betydelse, men det kan exempelvis handla om

- arbete i ett annat land
- förskola eller studier i ett annat land
- flytt
- nya familjemedlemmar
- boende under längre perioder i ett annat land
- längre vistelser utomlands
- pension från ett annat land.

Sådan information kan vara en indikation på att Försäkringskassan på nytt behöver utreda och ta ställning till om personen är försäkrad i Sverige och har rätt till förmåner härifrån.

Som stöd för att identifiera de impulser som kan påverka en tidigare bedömning finns tjänsten *Bedöm försäkrad i Sverige*. Tjänsten kan bedöma om personen är försäkrad för förmåner enligt 5 kap. respektive 6 kap. SFB. Det ska vara avstämt inom din avdelning att tjänsten ska användas, eftersom en del av informationsförsörjningen i tjänsten utgörs av standardiserade frågor kring bosättning och arbete. Följande frågor ska personen själv svara på:

- Bor personen utanför Sverige?
- Vistas personen utanför Sverige under längre perioder?
- Arbetar personen i Sverige?
- Arbetar personen i något annat land?
- Får personen ersättning från utlandet?
- Har personen en offentlig utländsk arbetsgivare eller är personen anställd av en internationell organisation?
- Arbetar personen på ett fartyg?
- Är personen utsänd till Sverige för arbete?

Beroende på om prövningen avser en förmån enligt 5 eller 6 kap. SFB och om förmånen ingår som ett sakområde för ett internationellt regelverk kan vissa frågor vara irrelevanta.

## Anmälningar ska tas om hand

Du ska inte utreda eller besluta om en persons försäkring enbart för att hen gör en anmälan om arbete eller bosättning, eller kontaktar Försäkringskassan för att veta om hen är försäkrad. Sådana anmälningar ska bara registreras, vilket sker genom att ett FTH-ärende skapas automatiskt när sådana uppgifter inkommer.

Om du får in sådana uppgifter, eller om någon kontaktar dig för att få veta om hen är försäkrad i Sverige, ska du informera om att vi utreder personens försäkring först när hen är aktuell för en förmån eller ett intyg från Försäkringskassan.

## 3 Socialförsäkringsbalken

Det här kapitlet beskriver de regler i 1–7 kap. SFB som behöver redogöras för särskilt. Här beskrivs reglernas syfte och vad de innebär för Försäkringskassan. Förutom några undantag tar kapitlet inte upp hur unionsrätten eller olika avtal om social trygghet kan påverka hur reglerna i SFB ska tillämpas. Det är dock viktigt att vara medveten om att unionsrätten, avtal om social trygghet och andra avtal med bestämmelser om social trygghet har företräde framför svensk lagstiftning. Läs mer om hur olika regelverk kan påverka varandra i kapitel 2.

### 3.1 Socialförsäkringsbalken och svensk socialförsäkring

I SFB finns regler om social trygghet genom sociala försäkringar samt andra ersättnings- och bidragssystem, det som också kallas förmåner (1 kap. 1 § SFB). Med förmåner menas dagersättningar, pensioner, livräntor, kostnadsersättningar, bidrag samt andra utbetalningar eller åtgärder som en person är försäkrad för (2 kap. 11 § SFB).

Socialförsäkringen administreras av Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket (2 kap. 2 § SFB). Skatteverket administrerar finansieringen av socialförsäkringen och fastställer den pensionsgrundande inkomsten (PGI). Skatteverket ansvarar också för folkbokföringen i Sverige. Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten administrerar i huvudsak förmåner enligt SFB.

Det som i dagligt tal kallas för socialförsäkring har i Sverige alltså att göra med dels vilken myndighet som administrerar ersättningen dels om ersättningen omfattas av reglerna i SFB. I en del länder är socialförsäkring i stället sådana ersättningar som finansieras genom avgifter eller som en person kan få på grund av att hen arbetar. Det finns också ersättningar som inte omfattas av SFB och som inte administreras av Försäkringskassan, men som omfattas av unionsrätten samt vissa avtal om social trygghet. Det gäller exempelvis arbetslöshetsförsäkringen. Det betyder att när dessa regelverk tillämpas talar man ofta om social trygghet, även om begreppet socialförsäkring ibland används och kan då ha en vidare betydelse än det har i SFB.

#### 3.1.1 Lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL)

Innan SFB trädde ikraft den 1 januari 2011 reglerades socialförsäkringen i socialförsäkringslagen (1999:799) som gällde från den 1 januari 2001, AFL som gällde från den 1 januari 1963 och särskilda förmånslagstiftningar, exempelvis lagen (1947:529) om allmänna barnbidrag. Genom SFB upphävdes dessa lagar. Det är ändå möjligt att för retroaktiv tid tillämpa tidigare lagar med stöd av 1 kap. 3 § i lag (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken (införandelagen). De upphävda författningarna ska nämligen alltså tillämpas i fråga om ersättningar, andra förmåner och betalningsskyldighet för underhållsstöd som gäller tid före ikraftträdandet av SFB. (prop. 2008/09:200 s. 591–592, Socialförsäkringsbalk)

Huvudregeln är att de upphävda författningarna ska tillämpas på ersättningar och andra förmåner som gäller tid före ikraftträdandet. Det gäller även för försäkringsbedömningar som görs för retroaktiv tid. Vad gäller bestämmelserna i 4–6 kap. SFB om personer som lämnar eller kommer till Sverige sägs i 2 kap. 6 § införandelagen att dessa bestämmelser ska tillämpas även på personer som har lämnat eller kommit till Sverige före balkens ikraftträdande. Det gäller försäkringsbedömningar som görs för tid från och med att SFB trätt ikraft, men där personen lämnade eller kom till Sverige före ikraftträdandet. Enligt författningskommentaren var ingen saklig ändring avsedd mot vad som gällde när SofL infördes och man ändrade därför enbart tidpunkten för SofL:s ikraftträdande till att avse ikraftträdandet av SFB. (prop.2008/09:200 s. 594)

Det finns också bestämmelser som innebär att äldre bestämmelser ska tillämpas även för tid efter SFB:s ikraftträdande och dessa har förts in i 2–9 kap. införandelagen.

## 3.2 Internationella förhållanden

---

### 2 kap. 5 § SFB

Unionsrätten inom den Europeiska unionen (EU) eller inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) eller avtal om social trygghet eller andra avtal som ingåtts med andra stater kan medföra begränsningar i tillämpligheten av bestämmelserna i denna balk.

---

Bestämmelsen innebär att när vi bedömer om en person har rätt till en förmån eller ett intyg från Sverige kan vi behöva tillämpa bestämmelser i ett internationellt regelverk som kan begränsa SFB. Denna begränsning kan vara både i inskränkande och utvidgande riktning, men rättigheterna utgår ändå alltid från SFB. Det innebär att beslutet alltid fattas enligt SFB, även om bedömningen i ärendet har begränsats av ett internationellt regelverk. Att flera regelverk beaktas innebär inte flera olika beslut som kan delas upp utifrån regelverk. (4 kap. 3–4 §§ jfr med 2 kap. 5 § SFB)

Det beror på att unionsrätten eller olika avtal som Sverige har ingått kan ha andra villkor än SFB, och dessa regler har företrädde före SFB. Vilka villkor det gäller beror på det enskilda ärendet. Det kan exempelvis handla om att man ska beakta arbete i ett annat land vid bedömningen av sjukpenninggrundande inkomst, trots att det framgår av SFB att arbetet ska vara utfört i Sverige. Ett annat exempel är att bosättningsbaserade förmåner i vissa fall ska betalas ut vid tillämpningen av unionsrätten trots att den enskilde inte är bosatt i Sverige och att SFB ställer krav på att personen ska vara bosatt i Sverige.

Den redovisning som görs i detta kapitel av olika bestämmelser i SFB hänvisar inte till regeln i 2 kap. 5 §. Tänk dock på att alltid vara uppmärksam på om det rör sig om en situation där andra regelverk kan påverka tillämpningen av SFB. För mer information om hur olika regelverk kan påverka varandra, se kap. 2.

Läs mer om vilka avtal som Sverige har ingått och som kan påverka i det enskilda ärendet i kapitel 12-16. Läs mer om unionsrätten i kapitel 7-11.

---

### Läs mer

När den tidigare socialförsäkringslagen (1999:799), SofL, infördes gjordes en viss anpassning i regelverket utifrån unionsrätten. Eftersom det inte rörde sig om en fullständig anpassning kan det ändå uppstå situationer när bestämmelserna i SFB inte ska tillämpas. Enligt förarbeten är regeln i 2 kap. 5 § SFB en ren upplysningsparagraf (prop. 1998/99:119 s. 175). Det betyder att det som framgår av bestämmelsen gäller, även om det inte skulle finnas en regel om det i SFB.

Enligt lagkommentaren till SFB förutsätter en avvikelse från en bestämmelse i SFB i princip att det finns ett gränsöverskridande inslag i ärendet. Med det menas exempelvis att den enskilde bor och arbetar i olika länder eller har förmåner från ett annat land. Avvikelsen kan exempelvis gälla vem som är försäkrad, beräkning av förmåner och utbetalningar vid utlandsvistelse. (Hessmark, Socialförsäkringsbalken, En kommentar, uppl. 2:1, Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2015, avd. A–C, s. 94)

---

### 3.3 Allmänna bestämmelser om försäkringsskyddet

#### 3.3.1 Försäkringsgrenar

---

##### 4 kap. 2 § SFB

Socialförsäkringen är indelad i tre försäkringsgrenar. Dessa avser

1. förmåner som grundas på bosättning i Sverige (bosättningsbaserade förmåner),
  2. förmåner som grundas på arbete i Sverige (arbetsbaserade förmåner),
  3. förmåner som grundas på andra omständigheter än bosättning och arbete i Sverige (övriga förmåner).
- 

Bestämmelsen beskriver att socialförsäkringen är uppdelad i tre delar. För att få tillgång till de olika delarna ska man uppfylla något av villkoren bosättning, arbete eller andra omständigheter än bosättning och arbete i Sverige.

##### Tre delar av försäkringen – tre syften

*Bosättningsbaserade förmåner* är i princip ersättningar för olika kostnader eller rena bidrag till försörjning. Förmåner som ska täcka ett visst inkomstbortfall, men som betalas ut med garantibelopp räknas också dit. Internationellt sett finansieras denna typ av förmåner ofta med skattemedel, och grundprincipen är att man beskattas i det land där man är bosatt. Det gäller även i Sverige.

*Arbetsbaserade förmåner* är relaterade till arbete och finansieras ofta både med avgifter och skatter. Det gäller även i Sverige.

*Övriga förmåner* ansågs vid införandet av SFB inte kunna föras in i de redan befintliga bosättnings- och arbetsbaserade delarna och ingår därför i en tredje del. (Hessmark, avd. A–C, s. 128–129)

---

##### Läs mer

Uppdelningen i en arbetsbaserad och en bosättningsbaserad försäkring infördes genom SofL. Det vill säga även om det tidigare fanns förmåner som var relaterade till arbete eller bosättning krävdes att en person var både bosatt i Sverige och inskriven hos Försäkringskassan för att ha rätt till en förmån. Det gällde även med vissa undantag för de förmåner som var relaterade till arbete i Sverige.

Vid införandet av SofL menade man att personer som arbetade i Sverige borde få tillgång till den arbetsbaserade försäkringen utan något krav på bosättning (prop. 1998/99:119, s. 78–79, 88). Ändringen innebar att den svenska lagstiftningen till viss del närmade sig unionsrätten. Detta eftersom principen om arbetslandets lagstiftning blev tydligare i svensk lagstiftning. Man behöll rätten till bosättningsbaserade förmåner för de som var bosatta i Sverige. En motivering till att behålla de bosättningsbaserade förmånerna var att det inte ansågs rimligt att öppna hela det sociala bidragssystemet för personer som enbart arbetade en kortare tid här i landet. (Prop. 1998/99:119 s. 78)

---

### 3.3.2 Försäkrad och gällande skydd

---

#### 4 kap. 3 § första stycket SFB

Försäkrad är den som uppfyller de krav i fråga om bosättning, arbete eller andra omständigheter som avses i 2 § samt gällande krav på försäkringstider.

---

Det första stycket av bestämmelsen innebär att den som är bosatt i Sverige (5 kap. 2, 3 och 9 §§ SFB) är försäkrad för bosättningsbaserade förmåner, den som arbetar i Sverige (6 kap. 2 och 6 §§ SFB) är försäkrad för arbetsbaserade förmåner och den som uppfyller de andra omständigheterna (7 kap. 2, 7 och 10 §§ SFB) är försäkrad för övriga förmåner. Bosättning och arbete är alltså svenska försäkringsvillkor. För att vara försäkrad måste personen också i de fall det är aktuellt uppfylla kraven på försäkringstider.

Med försäkringstid menas att försäkringen ska gälla när någon ansöker om en förmån. Till exempel gäller försäkringen för arbetstagare från första dagen av anställningen och upphör att gälla tre månader efter den dag då arbetet har upphört (6 kap. 8 § SFB). Personskadeskyddet som är en övrig förmån börjar gälla när den första resan påbörjas till sådan verksamhet som avses i bestämmelsen (7 kap. 4 § SFB).

En person kan vara försäkrad för en, två eller samtliga delar (4 kap. 2 § SFB). För att kunna vara försäkrad för både arbetsbaserade och bosättningsbaserade förmåner krävs som huvudregel att personen arbetar och bor i Sverige. Den som arbetar i Sverige och är bosatt i ett annat land är alltså bara försäkrad för arbetsbaserade förmåner. På samma sätt är den som arbetar i ett annat land men är bosatt i Sverige bara försäkrad för bosättningsbaserade förmåner.

---

#### 4 kap. 3 § andra stycket SFB

För att omfattas av socialförsäkringsskyddet ska den försäkrade dessutom uppfylla de andra villkor som gäller för respektive förmån enligt 5–7 kap.

---

Andra stycket i bestämmelsen innebär att det finns andra bestämmelser som ska vara uppfyllda. Bland annat ska personen i vissa fall ha uppehållstillstånd i Sverige, samt att vissa villkor ska vara uppfyllda för att förmåner ska kunna betalas ut vid utlandsvistelse.

---

### Läs mer

För att en person ska omfattas av socialförsäkringsskyddet krävs alltså att hen, förutom att vara försäkrad, uppfyller andra relevanta villkor som gäller för respektive förmån enligt 5–7 kap. Det kan exempelvis handla om förutsättningar för att en förmån ska betalas ut vid utlandsvistelse enligt 5 kap. 13–16 §§ eller 6 kap. 15–18 §§. En person kan alltså vara försäkrad utan att omfattas av socialförsäkringsskyddet, eftersom det är annorlunda avgränsat. (prop. 2008/09:200 s. 404)

Enligt förarbeten till regeln ska en person för att omfattas av socialförsäkringsskyddet "dels vara försäkrad enligt bestämmelserna i avdelning A, dels uppfylla de särskilda villkoren enligt avdelningarna B–H som gäller för den aktuella förmånen som han eller hon önskar komma i åtnjutande av i det enskilda fallet" (prop. 2008/09:200 s. 404). Enligt lagkommentaren till SFB är detta dock antagligen "oriktigt" eftersom socialförsäkringsskyddet inte har att göra med bestämmelser som återfinns i avdelningarna B–H. Det framgår även av lagtexten i inledningen till varje förmånsavdelning att försäkringsskyddet är något som endast regleras i 4–7 kap. (Hessmark, avd. A–C, s. 131) Uppdelningen mellan olika villkor är inget nytt. Redan vid införandet av lagen (1962:381) om allmän försäkring, AFL, gjordes en åtskillnad mellan att vara försäkrad och övriga villkor. När AFL infördes behövde man vara svensk medborgare eller mantalsskriven (i dag folkbokförd) här för att vara försäkrad i Sverige. Den försäkrade som var bosatt i Sverige behövde också normalt vara inskriven i Försäkringskassan. Inskrivningen fungerade därigenom som ett försäkringsvillkor.

Det är i allmänhet den försäkrade som får den aktuella förmånen utbetald till sig, även om det finns undantag. När det gäller bland annat pensionsförmåner till efterlevande, se 6 kap. 7 §, ska den avlidna personen ha varit försäkrad, men det är den efterlevande som får utbetalningen. Förmåner till barn kan i regel betalas ut till föräldern. Därför finns i SFB även begreppen den pensionsberättigade och bidragsmottagaren. (Hessmark, avd. A–C, s. 129)

---

### 4 kap. 4 § SFB

Ytterligare bestämmelser om rätten till förmåner finns i 8–117 kap. (avdelningarna B–H).

---

Bestämmelsen innebär att i kap. 8–117 finns bestämmelser om de särskilda förmånsvillkoren för att kunna ha rätt till en förmån.

Reglerna i 4 kap. 3 och 4 §§ SFB ska läsas ihop. Bestämmelserna innebär sammantaget att samtliga villkor ska vara uppfyllda för att personen ska ha rätt till en förmån. Personen ska alltså

- omfattas av socialförsäkringsskyddet
  - vara försäkrad (4 kap. 3 § första stycket SFB)
  - uppfylla de andra relevanta villkoren för socialförsäkringsskyddet (4 kap. 3 § andra stycket SFB)
- uppfylla de särskilda förmånsvillkoren (4 kap. 4 § SFB).

Att det rör sig om tre villkor framgår dels av bestämmelserna i 4 kap. 3 och 4 §§ SFB, dels av att bestämmelserna regleras i olika avdelningar i SFB. Reglerna om att en person ska omfattas av socialförsäkringsskyddet framgår av avdelning A, medan förmånsvillkoren framgår av avdelningarna B–H.

En person som gör anspråk på exempelvis barnbidrag ska alltså

- vara bosatt i Sverige (försäkrad)
- ha ett uppehållstillstånd om det krävs enligt 5 kap. 12 § SFB för att förmånen ska kunna lämnas (andra relevanta villkor för socialförsäkringsskyddet)
- uppfylla villkoren i kap. 15 och 16 SFB (förmånsvillkoren).

Dessa villkor gäller både för nya och pågående ärenden och i de fall det är aktuellt även barnet. Den som sedan tidigare får en bosättningsbaserad förmån men blir av med sitt uppehållstillstånd har alltså inte längre rätt till förmånen eftersom alla villkor inte längre är uppfyllda. Försäkringskassan ska därför besluta att personen inte har rätt till förmånen. Särskilda förmånsbestämmelser, som exempelvis omprövning på grund av väsentligt ändrade förhållanden, blir inte aktuella i sådana ärenden.

Villkoren ska vanligtvis vara uppfyllda samtidigt. Men det finns undantag. En person som får en arbetsskada kan till exempel ha rätt till arbetsskadeersättning om skadan kan härledas från ett arbete i Sverige – även om hen inte uppfyller samtliga villkor om socialförsäkringsskydd (6 kap. 11 § SFB). Det innebär att arbetsskadan ska vara från en tidpunkt när personen omfattades av det svenska socialförsäkringsskyddet.

Försäkringsvillkoren ska inte blandas samman med beräkningen av ersättningens storlek. Flera av de arbetsbaserade förmånerna i SFB beräknas enligt bestämmelserna om sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Dessa bestämmelser omfattas dock av förmånsvillkoren, inte av försäkringsvillkoren (se 4 kap. 3 och 4 §§ SFB). Det innebär att för att en person som är försäkrad för arbetsbaserade förmåner och som omfattas av socialförsäkringsskyddet ska kunna få exempelvis sjukpenning på en ersättningsnivå som är högre än 0 kronor krävs att hen även omfattas av bestämmelserna om SGI.

Reglerna i 4 kap. 3 och 4 §§ SFB medför dock att en person i vissa fall kan tillgodoräkna sig försäkringsperioder, trots att hen inte omfattas av de andra relevanta villkoren för socialförsäkringsskyddet eller vid det tillfället uppfyller övriga villkor för rätten till en förmån. Ett exempel på det är 35 kap. 6 § SFB. Bestämmelsen handlar om vilken tid som ska räknas som faktisk försäkringstid vid bedömningen av sjukersättning och aktivitetsersättning i form av garantiersättning. Enligt bestämmelsen är det den tid då en person har varit försäkrad på grund av bosättning som räknas som faktisk försäkringstid. Personen kan därför tillgodoräkna sig försäkringsperioder under en utlandsvistelse, under förutsättning att hen fortfarande anses bosatt i Sverige. Det beror på att så länge som personen anses bosatt i Sverige är hen försäkrad för bosättningsbaserade förmåner. Det gäller även om förmåner inte kan beviljas på grund av att personen inte omfattas av socialförsäkringsskyddet (5 kap. 13–15 §§ SFB).

Bestämmelsen är av central betydelse för att förstå hur SFB är uppbyggd. Det är bara när man med stöd av 4 kap. 3 § SFB har konstaterat att den enskilde är försäkrad och dessutom uppfyller de övriga relevanta villkoren i socialförsäkringsskyddet som det finns anledning att pröva om hen har rätt till en förmån som omfattas av SFB. (Prop. 2008/09:200 s. 404)

### 3.3.3 Internationella förhållanden

---

#### 4 kap. 5 § SFB

Den som, enligt vad som följer av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april om samordning av de sociala trygghets-systemen, omfattas av lagstiftningen i en annan stat är inte försäkrad för sådana förmåner enligt denna balk som motsvarar förmåner som avses i förordningen.

---

Bestämmelsen innebär att en person som enligt förordning 883/2004 omfattas av ett annat medlemslands lagstiftning inte är försäkrad enligt SFB för sådana förmåner som motsvarar förmånerna i förordningen. Bakgrunden till bestämmelsen är att unionsrätten inte förbjuder ett medlemsland att ge en person förmåner, trots att medlemslandet inte är skyldigt att göra det enligt förordningen, se C-69/79, Jordens-Vosters (prop. 1998/99:119 s. 188). Det innebär att eftersom unionsrätten endast reglerar medlemslänternas skyldigheter, hindrar den inte ett land att betala ut förmåner enligt nationell rätt. Syftet med bestämmelsen i 4 kap. 5 § SFB är alltså att tydliggöra att en person inte ska kunna få förmåner från Sverige om hen omfattas av lagstiftningen i ett annat medlemsland.

HFD har dock genom en dom uttalat att en person i vissa situationer kan ha rätt till bosättningsbaserade förmåner trots att hen omfattas av lagstiftningen i annat medlemsland (HFD 2014 ref. 64). Detta baserades på domar från EU-domstolen (mål C-352/06, Bosmann, och de förenade målen C-611/10 och 612/10, Hudzinski och Wawrzyniak). EU-domstolen har dock i de förenade målen C-95/18 van den Berg och Giesen och C-96/18 Franzen tydliggjort att EU-rätten inte utgör hinder mot en nationell bestämmelse som innebär att personer som omfattas av ett annat lands lagstiftning enligt förordning 883/2004 inte anses försäkrade nationellt. Den domen klargör att det inte finns någon skyldighet att betala ut förmåner som icke behörig stat. Rättsläget har därför förändrats på ett sådant sätt att den tillämpning som framkommer i HFD 2014 ref. 64 inte längre ska tillämpas. Försäkringskassan ska därför tillämpa 4 kap. 5 § SFB. Det innebär att den som är försäkrad i en annan stat enligt förordning 883/2004 inte är försäkrad för sådana förmåner enligt balken som omfattas av förordningen.

Läs mer om Försäkringskassans rättsliga ställningstagande utifrån de förenade målen C-95/18 och C-96/18 i (FKRS 2024:07) *Icke behörig medlemsstat och 4 kap. 5 § SFB*. Läs mer om EU-domstolens domar i de förande målen C-95/18 och C-96/18 under beskrivningen av artikel 11.1 i förordning 883/2004.

---

#### 4 kap. 5 a § SFB

En person som är lokalt anställd vid en svensk utlandsmyndighet är inte försäkrad enligt denna balk när det gäller den anställningen. En sådan person ska inte anses som offentligt anställd vid tillämpning av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

---

Bestämmelsen innebär att en person som anställs lokalt av en svensk utlandsmyndighet

- inte är försäkrad enligt SFB
- inte ska betraktas som offentligt anställd när förordning 883/2004 tillämpas.

Ett villkor för att en person ska vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner är att arbetet utförs i Sverige (6 kap. 6 § jfr med 6 kap. 2 § SFB). En person som anställs lokalt i ett annat land kan alltså inte vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige. Det



finns dock undantag från denna regel, exempelvis är en utsänd person fortfarande försäkrad i Sverige.

Den som är offentligt anställd omfattas av lagstiftningen i det land "till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör" (artikel 11.3 b i förordning 883/2004). Denna regel gör ingen skillnad mellan om personen är anställd lokalt eller är utsänd. Det betyder att personen ska anses omfattad av svensk lagstiftning under förutsättning att hen är att betrakta som offentligt anställd av en svensk förvaltning.

Den som är lokalt anställd av en svensk utlandsmyndighet anses dock inte vara offentligt anställd, i och med regeln i SFB. Personen omfattas alltså inte av regeln i artikel 11.3 b, utan i stället av artikel 11.3 a i förordning 883/2004. Artikel 11.3 a säger att den som arbetar som anställd i ett medlemsland omfattas av lagstiftningen i det medlemslandet. Det betyder att den som är lokalt anställd av en svensk utlandsmyndighet omfattas av lagstiftningen i det land där hen fysiskt utför arbetet.

### **Lokalt anställd på utlandsmyndighet i Sverige**

När man bedömer om en person som är lokalt anställd i Sverige på en utlandsmyndighet som tillhör ett annat EU/EES-land ska omfattas av svensk socialförsäkring, ska man ta hänsyn till det andra landets lagstiftning. Det beror på att det är det andra landets lagstiftning som avgör om personen ska anses offentligt anställd eller inte.

Den som är lokalt anställd vid en utländsk beskickning eller ett karriärkonsulat i Sverige från ett land utanför EU/EES omfattas av den svenska arbetsbaserade och bosättningsbaserade försäkringen till följd av arbete och bosättning i Sverige (5 kap. 2 och 3 §§ samt 6 kap. 2 § SFB, prop. 1998/99:119 s. 131).

### **Vad är en utlandsmyndighet?**

En utlandsmyndighet kan vara en beskickning eller en delegation vid en internationell organisation eller karriärkonsulat. Det framgår av KRNS mål nr 7649–15. Domstolen hänvisade i målet till 1 kap. 2 § förordningen (2014:115) med instruktion för utrikesrepresentationen, där det anges att utrikesrepresentationen bland annat utgörs av utlandsmyndigheterna. Därför fann domstolen i målet att Business Swedens handelssekreterarkontor inte omfattades av definitionen utlandsmyndighet, och att personen som var lokalt anställd vid Business Swedens kontor i ett EU-land alltså var att betrakta som offentligt anställd enligt förordning 883/2004.

---

### **Läs mer**

Bestämmelsen i 4 kap. 5 a § SFB är ett förtydligande av vad som gäller enligt allmänna bestämmelser om försäkringsskyddet i 4 kap. 3 § och bestämmelserna i 6 kap. 2 § SFB (prop. 2012/13:169 s. 54, Enklare regler i socialförsäkringen).

Förordning 883/2004 innehåller regler som hänvisar till EU-ländernas nationella lagstiftningar och de definitioner som finns där. Innan bestämmelsen

infördes 2013 saknade den svenska lagstiftningen en uttrycklig åtskillnad mellan begreppen lokalt anställda och offentligt anställda i allmänhet. Försäkringskassan gjorde därför innan 2013 tolkningen att lokalt anställda vid svenska utlandsmyndigheter i EU- och EES-länder skulle omfattas av den svenska socialförsäkringen, eftersom de faller under det generella begreppet offentligt anställda. (prop. 2012/13:169 s. 42)

Av övergångsbestämmelserna till lagen (2013:747) om ändring i socialförsäkringsbalken framgår det att en person fortsatt kan kvarstå i svensk försäkring med stöd av artikel 11.3 b i förordning 883/2004, dock längst till och

---

med den 30 april 2020. Detta innebär att om Försäkringskassan tidigare utfärdat intyg A1 för personer som uppfyller villkoren i övergångsbestämmelserna ska beviljandet av en ansökan om förlängning begränsas till senast den 30 april 2020.

### 3.4 Bosättningsbaserade förmåner

Regler om de bosättningsbaserade förmånerna finns i 5 kap. SFB. Här följer en sammanfattning av huvuddragen i SFB:s kapitel och därefter följer en genomgång av respektive bestämmelse för sig.

Vad som menas med bosatt i Sverige definieras först genom reglerna i 5 kap. 2–3 §§ SFB. Därefter följer bestämmelser om särskilda personkategorier som innebär avsteg från dessa regler i både vidgande och begränsande riktning (se 5 kap. 4–8 §§ SFB). Vilka de bosättningsbaserade förmånerna är framgår av 5 kap. 9 § SFB. Även om en person uppfyller kraven i SFB om bosättning i Sverige finns det ytterligare bestämmelser i socialförsäkringsskyddet, om från och med när förmåner tidigast kan lämnas (5 kap. 11–12 §§ SFB). Det finns även regler om hur förmåner påverkas när en försäkrad vistas utomlands (5 kap. 13–15 §§ SFB).

#### 3.4.1 Bosättning i Sverige

##### 5 kap. 2 § SFB

Vid tillämpning av bestämmelserna i denna balk ska, om inget annat särskilt anges, en person anses vara bosatt i Sverige om han eller hon har sitt egentliga hemvist här i landet.

Bestämmelsen tar sikte på personer, även barn, som bor i Sverige.

5 kap. 2 § SFB gäller under förutsättning att *inget annat särskilt anges*, vilket syftar på de situationer som framgår av 5 kap. 3–8 §§ SFB. Läs mer om 5 kap. 3–8 §§ SFB i detta avsnitt och i 3.4.2.

##### Särskilt om barns bosättning

Enligt SFB ska ett barn vara

- bosatt i Sverige för att någon ska ha rätt till föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning
- omfattad av socialförsäkringsskyddet i Sverige – det vill säga bosatt – och uppfylla övriga relevanta villkor i socialförsäkringsskyddet (4 kap. 3 § andra stycket SFB) för att det ska kunna föreligga en rätt till barnbidrag, underhållsstöd, omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning, bilstöd, assistansersättning och efterlevandestöd.

Försäkringskassan ska därför bedöma ett barns bosättning fristående från vårdnadshavare även om deras situation kan ha betydelse för barnet. Det finns inte någon särbestämmelse i SFB som reglerar barns bosättning. Därför gäller bestämmelserna om bosättning i 5 kap. SFB även för barn. Begreppet *bosatt person* gäller därför även barn i det här avsnittet.

Det kan vara svårare att bedöma ett barns bosättning än en vuxen persons, eftersom ett barn oftast inte arbetar och inte heller hyr eller äger en bostad. Var barnet går i skola kan vara en faktor att väga in. Ett barns skolgång utomlands kan till exempel vara ett skäl till att utreda barnets bosättning ytterligare. Det är visserligen möjligt för ett barn att

vara bosatt i Sverige och gå i skola utomlands, men det förutsätter att barnet trots skolgången anses ha sin hemvist i Sverige. Hur boendet är ordnat under skolgången, hur ofta barnet kommer hem till Sverige och var föräldrarna vistas kan då vara viktiga faktorer att utreda. Tänk på att det även finns tidsgränser för hur länge en förmån kan lämnas vid utlandsvistelse. Läs mer i avsnitt 3.4.5 som behandlar 5 kap. 13–15 §§ SFB. Där beskrivs även undantagen från bestämmelserna. Om ett barn är folkbokfört eller bor tillsammans med en förälder eller vårdnadshavare talar det visserligen för att deras bosättning kan överensstämma. Men vi ska ändå bedöma varje enskilt fall utifrån en rad faktorer som du kan läsa om i det här avsnittet. I FOL finns även vissa särskilda regler som gäller barns folkbokföring (2 och 2 a §§ FOL). Dessa regler kan användas som ledning vid bedömning av 5 kap. 2–8 §§ SFB på samma sätt för vuxna. Även i SFB finns vissa regler om hur Försäkringskassan ska se på barns bosättning om vårdnadshavarna lever isär. Det gäller till exempel bestämmelserna om boförälder och vad som gäller vid växelvist boende.

### **Barn som föds i Sverige till tredjelandsmedborgare**

Såsom framgår av beskrivningen i avsnitt *Uppehållstillståndets betydelse vid bosättningsbedömningen* under 5 kap. 3 § SFB, är uppehållstillstånd en del av bosättningsbedömningen för den som kommer till Sverige och behöver ett sådant tillstånd. Barn som föds i Sverige till tredjelandsmedborgare behöver dock inte uppehållstillstånd för att anses bosatta, så länge det står klart att barnets hemvist är här i landet enligt 5 kap. 2 § SFB. Det framgår av HFD 2024 ref. 17. Observera dock att barn som är födda i Sverige och som har tillfälligt skydd, på samma sätt som vuxna med tillfälligt skydd, ska bedömas enligt 5 kap. 3 § andra stycket SFB.

---

#### **Rättsfall**

HFD har i HFD 2024 ref. 17 behandlat frågan vad som gäller för barn som föds i Sverige till tredjelandsmedborgare med uppehållstillstånd. HFD började med att konstatera att det av utredningen i målet framgick att föräldern under den i målet aktuella perioden var bosatt i Sverige och arbetade här och hade permanent uppehållstillstånd. Föräldern hade därmed rätt till föräldrapenning för att vårda sitt barn, förutsatt att även barnet var att anse som bosatt här i landet. HFD konstaterade också att av 5 kap. 2 § SFB framgår att en person anses bosatt i Sverige om hen har sin egentliga hemvist här i landet. Att barnet uppfyllde hemvistrekvisitet var klart.

HFD tog därefter upp att underinstanserna ansett att det förhållandet att barnet saknade uppehållstillstånd medförde att barnet trots sin hemvist i Sverige inte kunde anses bosatt här och stödde sig i det hänseendet på 5 kap. 12 § första stycket SFB. HFD redogjorde därefter för bakgrunden till bestämmelsen, som med i princip oförändrat innehåll har överförts från 3 kap. 3 § första stycket socialförsäkringslagen (1999:799). I förarbetena till den paragrafen sägs att endast den som har rätt att vistas i Sverige rimligen bör anses vara bosatt här (prop. 1998/99:119 s. 99). Denna uppfattning kommer dock inte till uttryck i lagtexten. HFD konstaterade att det är en annan sak, vilket framgår av lagtexten, att uppehållstillstånd som huvudregel är en förutsättning för att en bosättningsbaserad förmån ska få lämnas.

HFD ansåg därför att det inte finns något krav på att en person har uppehållstillstånd för att i socialförsäkringsbalkens mening anses bosatt i Sverige. HFD avlog Försäkringskassans överklagande eftersom det därmed saknades stöd för att neka föräldern föräldrapenning på den grunden att barnet inte var bosatt här.

---

Om barnet har två föräldrar men bara en av dem kan anses bosatt vid den aktuella tidpunkten, så ska en bedömning göras i det enskilda fallet, där det avgörande är varför föräldern inte kan anses bosatt. Om en av föräldrarna exempelvis bor utomlands bör det utredas var barnet anses bosatt.

Det som sägs om barn och uppehållstillstånd gäller även för barn som kan få uppehållsstatus. Läs mer om uppehållsstatus i 5.5. Särskilt för Förenade kungariket.

### **Barns bosättning vid födelse utomlands**

Försäkringskassan ska alltid bedöma barns bosättning fristående från föräldrarna och utgå från omständigheterna i det enskilda fallet. Ett nyfött barn har dock förmodligen inte andra anknytningspunkter än sina föräldrar. Ett barn som föds utomlands till föräldrar som anses bosatta i Sverige enligt 5 kap. SFB kan alltså anses ha sin egentliga hemvist i Sverige och därmed anses bosatt här från födseln enligt 5 kap. 2 § SFB, om inte de faktiska omständigheterna tyder på annat i det enskilda fallet. Ett exempel på en omständighet som kan leda till att barnet inte kan anses bosatt i Sverige är om bara en förälder kan anses bosatt i Sverige och den andra föräldern inte anses bosatt i Sverige.

Barn som är familjemedlemmar till särskilda personkategorier kan i stället omfattas av 5 kap. 8 § SFB. Det gäller även barn som föds i Sverige, om föräldrarna tillhör en särskild personkategori. Se avsnittet om bestämmelsen 5 kap. 8 § SFB.

### **Barns bosättning vid adoption från utlandet**

När ett barn adopteras från ett annat land bedömer Försäkringskassan barnets bosättning med stöd av bestämmelserna i 5 kap. SFB, men utredningen kräver även stöd i 2 kap. 15 § och i 11 kap. 8 § andra meningen SFB.

Vid adoption anses barnet bosatt i Sverige om blivande adoptivförälder är bosatt här (11 kap. 8 § andra meningen SFB). Med blivande adoptivförälder avses den som har fått socialnämndens medgivande för att ta emot ett barn för stadigvarande vård och fostran i syfte att adoptera barnet (2 kap. 15 § SFB). Det är alltså den blivande adoptivföräldrarnas försäkringssituation som utgör grunden för bedömningen av barnets bosättning i Sverige. Försäkringskassan bedömer adoptivföräldrarnas bosättning enligt vad som anges i 5 kap. SFB. Du kan läsa mer om det under rubriken Bedömning av bosättning i det här avsnittet.

När Försäkringskassan har konstaterat att det rör sig om en blivande adoptivförälder och att hen är bosatt i Sverige krävs även att föräldern har fått barnet i sin vård. Ett barn som adopterats från utlandet kan därmed anses bosatt i Sverige tidigast från och med den tidpunkt när den blivande adoptivföräldern får barnet i sin vård. Avgörande för denna tidpunkt är den faktiska vården av barnet, oavsett om barnet befinner sig i Sverige eller inte (jfr FÖD 1987:50).

För bedömning av synnerliga skäl enligt 5 kap. 12 SFB för barn i situationerna ovan läs mer under aktuell bestämmelse.

### **Personer som har bedömts bosatta i Sverige men vistas utomlands längre perioder**

Det händer att personer regelbundet vistas utomlands, men att varje period utomlands är kortare än ett år. I en sådan situation ska Försäkringskassan utreda om personen kan anses bosatt i Sverige. Försäkringskassan ska i den situationen bedöma bosättningen utifrån personens egentliga hemvist. Hänsyn ska då tas till samtliga faktorer som påverkar personens anknytning till Sverige. Försäkringskassan behöver göra en sådan utredning om vi exempelvis har fått veta att en person

- arbetar, går i förskola/skola eller bor i ett annat land
- har för avsikt att arbeta, gå i förskola/skola eller bosätta sig i ett annat land

- utöver sin bostad i Sverige har en bostad i ett annat land
- vistas stora delar av året i ett annat land
- utifrån andra omständigheter inte kan anses vara bosatt i Sverige.

Om personen har en bostad både i Sverige och i ett annat land, eller vistas stora delar av året i ett annat land, ska man göra en sammanfattande bedömning av om det är i Sverige som hen har sin egentliga hemvist. Det finns ingen fullständig lista över vilka faktorer man ska titta på, men följande kan vara av betydelse:

- om personen har sin huvudsakliga dygnsvila (sover mest) i Sverige, om den är sammanhängande
- bostadens karaktär i förhållande till den bostad som finns i det andra landet (exempelvis storlek), om personen äger eller hyr bostäderna och i så fall hyreskontraktets längd
- personens familjesituation och familjeband
- om familjen befinner sig i Sverige eller i det andra landet
- var personens partner är socialförsäkrad
- var personen, om det är ett barn, går i förskola/skola
- var personens barn, eller barn till hens partner, går i förskola/skola
- personens arbetsförhållanden
- om personen är folkbokförd i Sverige
- om personen anses bosatt i det andra landet i skattehänseende.

---

### 5 kap. 3 § första stycket första och andra meningen SFB

Den som kommer till Sverige och kan antas komma att vistas här under längre tid än ett år ska anses vara bosatt här i landet. Detta gäller dock inte om synnerliga skäl talar mot det.

---

5 kap. 3 § SFB ska ses som en hjälpregel eller specialregel i förhållande till 5 kap. 2 § för personer som kommer till eller lämnar Sverige (Hessmark avd. A-C [15 januari 2019, Zeteo], kommentaren till 5 kap. 3 § SFB). Om villkoren i 5 kap. 3 § är uppfyllda ska personen anses bosatt här i landet.

Bestämmelsen innebär ett krav på att vistelsen kan antas bli längre än ett år för att personen ska kunna anses bosatt här enligt 5 kap. 3 § SFB. Med vistelse menas här att *faktiskt vistas* i Sverige, inte *laglig vistelse*. I förarbetena till bestämmelsen anges att endast den som har rätt att vistas i landet rimligen bör anses vara bosatt här (prop. 1998/99:119 s. 99). Läs mer om vad detta innebär under rubriken Uppehållstillståndets betydelse vid bosättningsbedömningen.

### Bedömning av bosättning

Vilka faktorer som Försäkringskassan ska utgå ifrån vid sin bedömning av bosättning och vilken utredning som behöver göras är en bedömning från fall till fall. Skatteverkets bedömning enligt FOL kan i de flesta fall användas som stöd för bedömningen av om en person har sin egentliga hemvist i Sverige. Det gäller så länge det inte finns några uppgifter i ärendet som tyder på det motsatta. När det gäller personer som kommer till Sverige behöver dock en mer omfattande utredning göras. Men i och med att det handlar om vad personen *kan antas* göra ska bedömningen bygga på en prognos över personens vistelsetid i Sverige.

Det är Försäkringskassan som bedömer om en person (inklusive hens barn) kan antas komma att vistas i Sverige i mer än ett år. Men det är personen själv som ska visa sin avsikt att stanna och bo här genom att visa på boende, arbete med mera. Vi ska därför



göra en helhetsbedömning utifrån faktorer som kan ha betydelse för om personen kan anses bosatt i Sverige. Om en person till exempel är här för att arbeta längre tid än ett år kan det i sig indikera att hen kan anses uppfylla villkoren i 5 kap. 3 § SFB, men även i det fallet ska en helhetsbedömning göras. Om en person kommer hit för att bo och inte arbeta kan det krävas att fler villkor är uppfyllda för att det ska kunna antas att hen kommer att vistas här längre tid än ett år. Det kan exempelvis vara

- om personen har sin huvudsakliga dygnsvila (sover mest) i Sverige och om den är sammanhängande
- personens bostadsförhållanden: om bostaden har permanent karaktär, hur stor den är, om personen äger eller hyr bostaden samt hyreskontraktets längd
- om det är personen eller personens partner som betalar hyra, elräkning osv. Om det inte är så kan det tyda på att vistelsen är av mer tillfällig karaktär.
- om det är sannolikt att personen bor i den bostad som hen säger sig bor i
- personens familjesituation och familjeband, i den utsträckning det kan ha betydelse för personens försäkring
- om familjen befinner sig i Sverige eller i ett annat land
- var personens partner är socialförsäkrad
- i de fall personen är ett barn: var hen går i förskola/skola
- i de fall personen är ett barn: var föräldern, vårdnadshavaren eller en annan person som tar hand om barnet bor
- var personens barn, eller partnerns barn, går i förskola/skola
- personens arbetsförhållanden
- om personen är folkbokförd i Sverige
- om personen anses bosatt i Sverige i skattehänseende
- om personen och hens familj har uppehållstillstånd i Sverige
- vilken grund uppehållstillståndet är på
- syftet med vistelsen: om det är en semesterresa eller en längre vistelse.

Om synnerliga skäl talar emot det ska den som kommer till Sverige inte anses bosatt här. Detta kan exempelvis vara aktuellt om personen avtjänar ett fängelsestraff och enbart av den anledningen kommer att vistas i Sverige i längre tid än ett år.  
(Prop. 1998/99:119 s. 92)

### **Upphållstillståndets betydelse vid bosättningsbedömningen**

Den som har sin egentliga hemvist i Sverige kan anses bosatt här. Den som kommer hit ska normalt anses bosatt här, om det kan antas att vistelsen sträcker sig längre tid än ett år. I den bedömningen ska Försäkringskassan beakta reglerna om uppehållstillstånd, eftersom bara den som har rätt att vistas i Sverige bör anses bosatt här (prop. 1998/99:119 s. 99). I HFD 2024 ref. 17 uttalade HFD att det inte finns något krav på uppehållstillstånd för att i socialförsäkringsbalkens mening anses bosatt i Sverige. Målet gällde dock ett barn som fötts i Sverige till föräldrar med permanent uppehållstillstånd och barnets hemvist i Sverige enligt 5 kap. 2 § SFB var klar. När Försäkringskassan bedömer om en person som kommer till Sverige kan anses bosatt här med stöd av 5 kap. 3 § SFB, det vill säga om personen kan antas komma att vistas här under längre tid än ett år, är uppehållstillstånd en del av bedömningen. Även vilken sorts uppehållstillstånd och tillståndets längd kan ha betydelse för bedömningen. Ett uppehållstillstånd är ett tillstånd att vistas i Sverige under en viss period, där bedömningen är gjord framåt i tiden utifrån de fakta som finns när beslutet fattas.

Det finns dock inget krav på att tillståndet är längre än ett år. Det beror på att ett uppehållstillstånd bara är en av flera faktorer som Försäkringskassan ska bedöma när det gäller vistelsens längd (jfr HFD 2017 ref. 32 för ett liknande resonemang gällande Skatteverkets bedömning vid folkbokföring). Vi ska därför göra en helhetsbedömning,

där den sammantagna bedömningen kan visa att personen ska anses bosatt i Sverige även om uppehållstillståndet är något kortare tid än ett år.

Om en person av någon anledning har förlorat sitt uppehållstillstånd, kan inte enbart förlusten av uppehållstillståndet leda till att personen inte längre anses bosatt här i landet. En person kan alltså utifrån en sammanvägd bedömning anses bosatt i Sverige, trots att hen inte längre har uppehållstillstånd. Däremot kan förlusten av ett uppehållstillstånd ha betydelse för att en person ska ha rätt till förmåner, se beskrivning av bestämmelserna i 5 kap. 12 § och 6 kap. 14 § SFB.

### **Inget krav på uppehållsrätt i SFB**

Utifrån SFB behöver en person inte ha uppehållsrätt i Sverige för att anses bosatt här (jfr HFD 2014 not. 20). Det beror bland annat på att förarbetena till SFB talar om uppehållstillstånd och inte uppehållsrätt. Uppehållsrätten ger en EU/EES-medborgare rätt att vistas i ett land, och ska inte förväxlas med uppehållstillstånd. Du kan läsa mer om det i kapitel 5.

EU-domstolen har i flera mål konstaterat att vi inte kan ställa krav på uppehållsrätt när vi bedömer om någon är bosatt. Detta beror bland annat på att det skulle vara indirekt diskriminerande att ställa ett sådant krav på EU/EES-medborgare. (Se exempelvis C 308/14, p. 62–66 Kommissionen mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland.)

Även en person som är familjemedlem till en EU/EES-medborgare kan ha uppehållsrätt och kan då vara undantagen kravet på uppehållstillstånd. Försäkringskassan har då inget stöd att utreda laglig vistelse för den personen i bedömningen av om personen är försäkrad enligt SFB. Läs mer om uppehållsrätt i avsnitt 5.4.2.

Men, om det skulle visa sig i samband med en bedömning av personkrets enligt förordning 1231/2010 eller vid prövning av laglig vistelse i förhållande till handels- och samarbetsavtalet att personen inte har uppehållsrätt, ska hen räknas som en person som behöver uppehållstillstånd i SFB:s mening. Läs mer om personkretsen i avsnitt 9.2.2.

Notera att brittiska medborgare och deras familjers rätt att resa in och vistas i Sverige kan regleras i utträdesavtalet. Läs mer i avsnitt 5.5. Särskilt för Förenade kungariket.

### **Från och med när kan en person anses bosatt i Sverige?**

En person kan anses bosatt i Sverige från och med det datum när hen uppfyller villkoren för bosättning.

Bosättning kan börja räknas direkt när en person kommer till Sverige och kan anses bosatt här. Det finns ingen kvalificeringsperiod, det vill säga man måste inte vara bosatt i Sverige under en viss tid för att kunna anses försäkrad för bosättningsbaserade förmåner. Den som har varit bosatt utomlands och flyttar till Sverige kan som huvudregel inte anses som bosatt här, innan hen kommer hit (adoptivbarn är undantagna detta, se under rubriken Barns bosättning vid adoption från utlandet).

När en person kommer till Sverige ska Försäkringskassan bedöma om hen ska anses bosatt enligt 5 kap. 3 § SFB. Senare bedömningar görs i regel enligt 5 kap. 2 § SFB.

Om en person kommer till Sverige och hen kan antas komma att stanna här under en period som är längre än ett år men avbryter vistelsen efter en kortare period kan personen ändå anses bosatt här under den period som hen var här. Det beror på antagandet från början var att personen skulle stanna under längre tid än ett år när hen kom till Sverige.



### **Om en person har återvänt till Sverige efter en period utomlands**

När en person som tidigare har haft sin egentliga hemvist i Sverige kommer tillbaka till Sverige efter en period utomlands, ska man göra bosättningsbedömningen med stöd av 5 kap. 3 § SFB. Det gäller om personens utlandsvistelse har lett till att personen inte längre anses bosatt här. Det beror på att personen då anses ha kommit till Sverige, eftersom hen inte har haft sin egentliga hemvist i Sverige under utlandsvistelsen. Detta gäller dock inte om personen under utlandsvistelsen har ansetts vara bosatt i Sverige, på grund av att han eller hon har tillhört någon av de särskilda personkategorierna.





---

## Läs mer

Begreppet bosatt i Sverige förekommer på flera ställen i SFB. Definitionen av bosättningsbegreppet gäller balken i dess helhet, om inget annat anges särskilt (prop. 2008/09:200 s. 405).

Försäkringskassan ska göra en självständig bedömning av om en person kan anses bosatt i Sverige enligt SFB. Folkbokföringens bedömning är på så sätt enbart vägledande (prop. 1998/99:119 s. 87–89), men principerna i FOL ska ändå beaktas. Detta framgår av RÅ 2004 ref. 21 som gällde en mor och hennes tre barn som årligen vistades åtta månader i Egypten och fyra månader i Sverige där fadern bodde och arbetade och där familjens gemensamma bostad också fanns. I målet fann domstolen med beaktande av principerna i FOL att barnen skulle anses ha sin egentliga hemvist i Sverige. (Hessmark, avd. A–C. s. 137)

De bosättningsbaserade förmånerna är främst till för dem som regelmässigt vistas i Sverige. Som framgår av 5 kap. 2 och 9 §§ SFB rör det sig om personer som är bosatta här. Villkoret att en person ska anses bosatt i Sverige är alltså att betrakta som ett grundläggande försäkringsvillkor för de bosättningsbaserade förmånerna. (HFD 2016 ref. 43, prop. 1998/99:119 s. 86)

### *Vad menas med "bosatt"?*

Med "bosatt" menas var en person har sin normala vistelseort. Enligt förarbeten till SofL ska begreppet i största möjliga utsträckning användas i dess betydelse enligt normalt språkbruk. Det finns olika bosättningsbegrepp inom folkbokföringen, inkomstbeskattningen och socialförsäkringen. Begreppet inom socialförsäkringen har störst likheter med det inom folkbokföringen. En person ska anses bosatt i Sverige om hen har sin egentliga hemvist i landet, vilket överensstämmer med FOL. (Prop. 1998/99:119 s. 88–89)

I FOL används begreppet hemvist först när en person regelmässigt tillbringar sin dygnsvila både i och utanför Sverige. Enligt FOL ska en person nämligen folkbokföras i Sverige om hen kan antas komma att regelmässigt tillbringa sin dygnsvila här i minst ett år. En person som kan antas regelmässigt tillbringa sin dygnsvila både utom och inom landet ska folkbokföras här, om hen med hänsyn till samtliga omständigheter får anses ha sin egentliga hemvist här (3 § FOL). Om personen har sin dygnsvila endast i Sverige gör Skatteverket alltså inte någon utredning av den egentliga hemvisten.

Bedömningen av en persons egentliga hemvist ska göras utifrån samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Dygnsviloprincipen har betydelse, men den är inte avgörande för bedömningen. Av förarbeten till FOL framgår att för den som har sin regelmässiga dygnsvila både i och utanför Sverige har även familjeförhållanden, arbetsförhållanden och bostadens art betydelse (prop. 1990/91:153 s. 134, Om ny folkbokföringslag).

I skatterättslig mening kan en person anses bosatt i Sverige även om hen inte har sådan anknytning hit som krävs enligt reglerna i SFB. Exempelvis räcker det för skatterättslig anknytning att en person har personliga eller ekonomiska intressen i Sverige. Något krav på att ha en bostad här i landet finns inte (prop. 1998/99:119 s. 88 f.). Det går därför inte att använda skatterättsliga principer vid bedömningen av om en person anses bosatt i Sverige och därigenom ska skatteändamål vara av betydelse i utredningen av om personen kan anses bosatt här i landet enligt SFB.



### Vad menas med "egentlig hemvist"?

Med "egentlig hemvist" menas var en person har sitt huvudsakliga boende. Begreppet fördes in i lagstiftningen som en definition på begreppet bosatt i samband med införandet av SofL när socialförsäkringen delades upp i bosättningsbaserade och arbetsbaserade förmåner. Innan dess, i AFL, behövde man vara antingen svensk medborgare eller bosatt i Sverige utan att vara svensk medborgare för att vara försäkrad i Sverige. I och med kravet på inskrivning för försäkrade som var bosatta här fanns även ett krav på bosättning för svenska medborgare för att de skulle omfattas av den svenska försäkringen (1 kap. 4 § AFL). Med bosatt avsågs den som hade sin egentliga hemvist i Sverige (Riksförsäkringsverkets kungörelse [RFFS 1985:16] med föreskrifter om inskrivning och avregistrering enligt lagen [1962:381] om allmän försäkring). När kravet på medborgarskap togs bort, omfattade den svenska socialförsäkringen alltså den som hade en faktisk anknytning till Sverige, i stället för den som hade en formell sådan. (Prop. 1998/99:119 s. 87)

Bedömningen av om det kan antas att en person kommer att vistas i Sverige under längre tid än ett år ska göras utifrån hens personliga förhållanden. Personen ska kunna anses bosatt redan vid ankomsten till Sverige. Bedömningen får därför bygga på en prognos över hur länge personen kan antas vistas här. Det ställs inget krav på att personen ska förvärvsarbeta här. Men syftet med vistelsen saknar ändå inte betydelse. Enligt förarbetena till SofL ska i allmänhet personens sysselsättning i Sverige vägas in i bedömningen. En semesterfirare bör till exempel inte antas stanna här så länge att hen kan anses bosatt här. Men om en person fått anställning i landet för längre tid än ett år, så bör det kunna tala för att hen ska anses bosatt i Sverige. (Prop. 1998/99:119 s. 89–92)

I RFV:s tidigare föreskrifter (Riksförsäkringsverkets föreskrifter [RFFS 1998:11] om inskrivning och avregistrering hos allmän försäkringskassa) kunde en person anses bosatt i Sverige om hen hade för *avsikt* att vistas här i landet under en period om ett år. I SofL ställdes i stället krav på att det skulle kunna *antas* att vistelsen skulle vara längre tid än ett år. Samma krav ställs i SFB. Skillnaden mellan RFV:s föreskrifter och gällande bestämmelser är att Försäkringskassan bättre kan ifrågasätta personens uppgifter om vistelsens längd, samt, vid behov, kan begära att hen kan visa på en sådan utredning att Försäkringskassan har "fog för ett visst antagande om vistelsen längd" (prop. 1998/99:119 s. 90). Försäkringskassan kan alltså ställa frågor till personen om de uppgifter som hen lämnar och be om underlag som visar på att uppgifterna stämmer.

---

### 5 kap. 3 § andra stycket SFB

En utlänning som har ett uppehållstillstånd med tillfälligt skydd, eller uppehållstillstånd efter tillfälligt skydd, enligt 21 kap. 2, 3, 4 eller 6 § utlänningslagen (2005:716) ska inte anses vara bosatt här. Detta gäller dock inte, om utlänningen har beviljats en flyktingstatusförklaring enligt 4 kap. 3 c § utlänningslagen eller ett resedokument enligt 4 kap. 4 § utlänningslagen.

Andra stycket innebär att en person som har ett uppehållstillstånd med eller efter tillfälligt skydd enligt 21 kap. 2, 3, 4 eller 6 § utlänningslagen inte ska anses vara bosatt här enligt SFB. Detta gäller dock inte om personen har beviljats en flyktingstatusförklaring enligt 4 kap. 3 c § eller ett resedokument enligt 4 kap. 4 § utlänningslagen. (Läs mer i prop. 2023/24:151 s. 59–60).

**Vad gäller för en person med uppehållstillstånd med eller efter tillfälligt skydd som var folkbokförd den 31 oktober 2024?**

Av övergångsbestämmelserna till 5 kap. 3 § SFB i dess lydelse fr.o.m. den 1 november 2024 framgår att för den som var folkbokförd i Sverige den 31 oktober 2024 gäller 5 kap. 3 § i den äldre lydelsen. En person med uppehållstillstånd med eller efter tillfälligt skydd som var folkbokförd den 31 oktober 2024 kan därför anses bosatt här. Det beror på att undantaget från bosättning i 5 kap 3 § första stycket tredje meningen SFB i den äldre lydelsen inte gäller om en person folkbokförs. Försäkringskassan ska i en sådan situation göra en bedömning av om personen kan anses bosatt i Sverige i enlighet med 5 kap. 3 § första stycket första och andra meningen SFB i den äldre lydelsen. Läs mer om detta i Läs mer-rutan nedan.

**Läs mer**

I 5 kap. 3 § första stycket tredje meningen SFB i den äldre lydelsen (t.o.m. 31 oktober 2024) anges att en utlänning som enligt 4 § andra stycket FOL inte ska folkbokföras inte heller ska anses vara bosatt här. Av nu nämnda bestämmelse i FOL framgår att en utlänning som har beviljats uppehållstillstånd med eller efter tillfälligt skydd enligt 21 kap. 2, 3, 4 eller 6 § utlänningslagen inte ska folkbokföras, om utlänningen kan antas komma att vistas i landet med stöd av det beviljade tillståndet under kortare tid än tre år. Undantaget från bosättning i 5 kap 3 § första stycket tredje meningen SFB i den äldre lydelsen gäller alltså inte om en person folkbokförs.

**5 kap. 3 § tredje stycket SFB**

En i Sverige bosatt person som lämnar landet ska fortfarande anses vara bosatt här i landet om utlandsvistelsen kan antas vara längst ett år.

5 kap. 3 § SFB ska ses som en hjälpregel eller specialregel för personer som lämnar Sverige, precis som för personer som kommer till Sverige (Hessmark avd. A-C [15 januari 2019, Zeteo], kommentaren till 5 kap. 3 § SFB). Om villkoren i 5 kap. 3 § är uppfyllda ska personen anses bosatt i Sverige.

Bestämmelsen innebär ett krav på att utlandsvistelsen kan antas vara längst ett år för att personen ska kunna anses fortsatt bosatt här med stöd av denna hjälpregel till 5 kap. 2 § SFB.

**När upphör en person att vara bosatt i Sverige?**

En person som lämnar Sverige kan inte längre anses bosatt här från det datum när hen inte uppfyller villkoren för bosättning. När en i Sverige bosatt person lämnar landet ska Försäkringskassan bedöma om hen fortfarande ska anses vara bosatt här enligt 5 kap. 3 § SFB. Senare bedömningar görs i regel enligt 5 kap. 2 § SFB. HFD har konstaterat att en person som sedan mer än ett år har suttit frihetsberövad utomlands inte ska anses bosatt i Sverige i SFB:s mening (se HFD 2024 ref. 27).

Det händer även att personer regelbundet vistas utomlands, men att varje period utomlands är kortare än ett år. Även i en sådan situation behöver Försäkringskassan utreda om personen ska anses vara bosatt i Sverige eller inte. Då gör vi det med stöd av 5 kap. 2 § SFB och inte med stöd av hjälpregeln i 5 kap. 3 § SFB.

**Tidsgränser för hur länge en förmån kan lämnas**

Tänk på att det finns tidsgränser för hur länge en förmån kan lämnas vid en utlandsvistelse, se vidare under beskrivning av bestämmelserna i 5 kap. 13–14 §§ SFB. En

person kan alltså anses bosatt i Sverige under en utlandsvistelse, men det är inte alltid säkert att förmåner kan lämnas under hela perioden. Se även undantag från bestämmelserna i 5 kap. 13–14 §§ och i 5 kap. 15 § SFB.

### **Regler för särskilda personkategorier kan medföra undantag**

Observera att reglerna i 5 kap. 4–8 §§ SFB kan medföra att bestämmelserna i 5 kap. 2 och 3 §§ SFB inte ska tillämpas.

---

#### **Läs mer**

Syftet med bestämmelsen om att en person ska anses vara fortsatt bosatt i Sverige om utlandsvistelsen kan antas vara längst ett år var vid införandet i AFL att ge socialförsäkringsskydd åt anställda som var utsända av svenska arbetsgivare. Detta i och med att bosättning i Sverige var av betydelse för rätten till andra förmåner än allmän tilläggspension (ATP). När bestämmelsen infördes var det enligt lagens förarbeten redan gällande praxis att vid tillfällig vistelse utomlands skulle bosättningen i Sverige kvarstå under det första året av vistelsen (prop. 1981/82:199, s. 12 och 17, Vissa frågor inom den allmänna försäkringen, m.m.).

---

## **3.4.2 Särskilda personkategorier**

### **Statsanställda**

---

#### **5 kap. 4 § första stycket SFB**

Den som av en statlig arbetsgivare sänds till ett annat land för arbete för arbetsgivarens räkning ska anses vara bosatt i Sverige under hela utsändningstiden om han eller hon tidigare någon gång varit bosatt här i landet.

Första stycket av bestämmelsen innebär att den som är utsänd av den svenska staten ska anses bosatt i Sverige. Med staten menas bara de som är statligt anställda, det innefattar alltså exempelvis svenska statliga universitet men inte kommun och region. Längden på utsändningen har ingen betydelse, och det är heller inte avgörande om personen anses bosatt vid utsändningstillfället men personen måste någon gång ha varit bosatt i Sverige.

För att bestämmelsen ska kunna tillämpas krävs att det rör sig om en utsändning, vilket betyder att det ska finnas en statlig arbetsgivare som har sänt ut personen för ett specifikt uppdrag. En person som själv har valt att arbeta för en statlig arbetsgivare på distans från ett annat land räknas inte som utsänd. I en sådan situation rör det sig om arbete på distans, inte om utsändning. Du kan läsa mer om utsändning och gränsdragningen mot distansarbete under beskrivning av 6 kap. 4 § SFB.

Personen kan bara anses bosatt i Sverige så länge som den statliga anställningen består. Regeln ska därför inte tillämpas om anställningen upphör, exempelvis för att personen börjar arbeta för någon annan.

Tänk på att för statsanställda och deras familjemedlemmar finns ingen tidsgräns för hur länge förmåner kan betalas ut vid utlandsvistelsen, se vidare under beskrivning av 5 kap. 15 § SFB.

---

**Läs mer**

Syftet med bestämmelsen är att statens utsända tjänstemän fortfarande ska anses bosatta i Sverige, även om utsändningstiden är avsedd att vara längre tid än ett år. Med utsändningstid menas den tid när den anställde har ett förordnande från arbetsgivaren att tjänstgöra utomlands. De som är anställda hos en statlig arbetsgivare omfattas av både den bosättningsbaserade och den arbetsbaserade försäkringen (5 kap. 4 § och 6 kap. 4 § SFB). Reglerna i 5 kap. 4 § och 6 kap. 4 § SFB bygger på samma princip som den i förordning 883/2004 att statligt anställda ska vara omfattade av lagstiftningen i det land som gäller för den förvaltning som sysselsätter dem. (Prop. 1998/99:119 s. 127–128)

Att en person är utsänd från Sverige innebär att hen är anställd här men ska tjänstgöra utomlands, exempelvis på grund av ett placeringsbeslut. Det kan röra sig om en person som är tjänstledig från en tjänst hos en statlig myndighet i Sverige för att utföra arbete utomlands för en annan svensk statlig myndighet. Det kan även handla om utsändning när regeringen anställer en person för tjänstgöring utomlands, till exempel som specialattaché eller försvarsattaché. (Prop. 1998/99:119 s. 129)

En person som vid tidpunkten för utsändningen varken är bosatt eller tjänstgör i Sverige, så kallad direktutsändning, ska också omfattas av regeln i 5 kap. 4 § och den i 6 kap. 4 § SFB. Ett exempel på en sådan situation är en person som under en period har arbetat för FN i New York och som sänds ut för att arbeta på en svensk ambassad. Innan arbetet på FN bodde personen i Sverige, men hen sänds direkt från arbetet på FN till arbetet på ambassaden. Detta gäller under förutsättning att det inte handlar om lokalanställning. Den som är anställd av en svensk utlandsmyndighet är alltså inte att anse som utsänd. (Prop. 1998/99:119 s. 129) Bestämmelsen innebär att man har gjort en utvidgning av socialförsäkringsskyddet för gruppen statsanställda. Bakgrunden är att statens utsända arbetstagare i regel folkbokförs där de var folkbokförda vid avresan, vilket bland annat betyder att de har tillgång till svensk hälso- och sjukvård. Dessutom beskattas de statsanställdas löner i Sverige. Regeln gäller enbart för statsanställda, det vill säga inte för övriga offentligt anställda.

Dessa personer kan i stället ha skydd enligt unionsrätten, se artikel 11.3 b i förordning 883/2004. Se även KRNJ mål nr 1804-07 angående anställning hos Stiftelsen Högsolan i Jönköping. (Hessmark, avd. A–C, s. 149)

---

**5 kap. 4 § andra stycket SFB**

När en annan stat som arbetsgivare sänder en person till Sverige för arbete för arbetsgivarens räkning ska den personen inte anses vara bosatt här i landet.

---

Andra stycket av bestämmelsen innebär att en person som är utsänd av en annan stat till Sverige inte kan anses bosatt i Sverige.



## Diplomater m.fl.

---

### 5 kap. 5 § första stycket SFB

En person som tillhör en annan stats beskickning eller karriärkonsulat eller dess betjäning ska anses vara bosatt i Sverige endast om det är förenligt med bestämmelserna om immunitet och privilegier i de konventioner som anges i 2 och 3 §§ lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall. Detta gäller även en sådan persons privattjänare.

---

Första stycket i bestämmelsen innebär att en person inte kan anses bosatt i Sverige om det finns en bestämmelse som säger något annat i de konventioner som nämns i 2 och 3 §§ lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall. Du kan läsa om vilka konventioner som nämns i 2 och 3 §§ i kapitel 17.

Det finns ingen fullständig lista på vad som ska beaktas i bedömningen av om en person omfattas av den särskilda personkategorin i 5 kap. 5 § första stycket SFB, men följande omständigheter kan ha betydelse:

- Om personen har diplomatisk ställning eller är konsulatmedlem.
- Om det är en organisation som omfattas av bestämmelserna.
- Om personen är utländsk familjemedlem till en person med diplomatisk ställning eller en konsulatmedlem.
- Om personen är utländsk privattjänare till en person med diplomatisk ställning eller en konsulatmedlem.
- Om personen är en familjemedlem, administrativ/teknisk personal eller privattjänare som är medborgare i Sverige och stadigvarande bosatt här i landet.

Underlag för vilken personkategori en person tillhör och om en person kan anses stadigvarande bosatt i Sverige kan lämnas av Utrikesdepartementet (UD). UD:s bedömning är dock inte bindande. Den som omfattas av svensk socialförsäkring ska vid tillämpningen av bestämmelserna i SFB kunna anses bosatt i Sverige. Även den försäkrades familj ska då kunna anses bosatt i Sverige. Begreppet *stadigvarande bosatt* definieras inte närmare i Wienkonventionen, men den viktigaste faktorn vid tolkning av begreppet inom UD lär vara om personen var bosatt och folkbokförd i Sverige när hen kom att tillhöra beskickningen. Dock kan det finnas flera faktorer som har betydelse. (Hessmark A-C, s. 152)

För personer som är lokalanställda vid en utländsk beskickning och karriärkonsulat i Sverige, se beskrivning av 4 kap. 5 a §.

För mer information om Wienkonventionen, se kapitel 17.

---

### Läs mer

Regler om personer som tjänstgör vid ambassader och konsulat finns i Wienkonventionen om diplomatiska (1961) respektive konsulära (1963) förbindelser som har ratificerats (skrivits under) av Sverige. Som framgår av konventionen om diplomatiska förbindelser undantas den diplomatiska personalen och medlemmar av beskickningen i övrigt som är medborgare i det sändande landet eller i tredjeland och inte heller är stadigvarande bosatta i det mottagande landet från det mottagande landets lagstiftning om social trygghet. (Prop. 1998/99:119 s. 130–131)



Av artiklarna 1, 14, 33, 37, 38 och 42 i Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser (SÖ 1967:1) framgår bland annat följande av relevans för Sverige som mottagande land:

Beskickningschefen och andra företrädare med diplomatisk ställning (ministerråd, ambassadråd och ambassadsekreterare) samt deras utländska familjemedlemmar i hushållet och privattjänare är på grund av sin tjänst i princip undantagna från svensk socialförsäkring. Detta gäller även för administrativ personal, teknisk personal och familjemedlemmar i hushållet, tjänstepersonal och privattjänare under förutsättning att de personerna inte är svenska medborgare eller stadigvarande bosatta i Sverige. (Hessmark A-C s. 151)

Av artiklarna 1, 48, 57, 58 och 71 i Wienkonventionen om konsulära förbindelser (SÖ 1974:10) framgår bland annat att med konsulat menas generalkonsulat, konsulat, vicekonsulat och konsulatagenturer, men att det endast är karriärkonsulat som räknas, och alltså inte sådana konsulat som förestås av en honorärkonsul. Konsulatsmedlemmarna, konsul, konsulattjänstemän och tjänstepersonal är med anledning av sin tjänst undantagna från svensk socialförsäkring. Det gäller även deras familjemedlemmar och privattjänare. Dock gäller inte undantaget om de är svenska medborgare eller stadigvarande bosatta i Sverige. (Hessmark A-C, s. 151)

Det bör noteras att såväl bilaterala som multilaterala avtal om socialförsäkring kan innehålla uttryckliga avvikelser från konventionsreglerna.

---

### 5 kap. 5 § andra stycket SFB

En person som på grund av anknytning till en internationell organisation omfattas av bestämmelserna i 4 § lagen om immunitet och privilegier i vissa fall ska anses vara bosatt i Sverige endast i den mån det är förenligt med vad som följer av tillämplig stadga eller avtal som anges i bilagan till den lagen.

---

Andra stycket i bestämmelsen innebär att immunitet och privilegier också kan gälla för personer som har anknytning till vissa internationella organisationer. Det finns en förteckning över sådana organisationer och personkategorier i en bilaga till lagen om immunitet och privilegier i vissa fall. I bilagan finns också en förteckning över tillämpliga stadgar och avtal. Du kan läsa mer om detta i kapitel 17.

**5 kap. 5 a § SFB**

Den som tillhör en främmande stats militära styrka eller ett Natohögkvarter, inklusive deras civila komponenter, och omfattas av 7, 8 eller 10 § lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall ska inte anses vara bosatt här i landet.

Första stycket gäller inte den som är anställd av en utländsk organisation och ingår i den civila komponenten av en sådan militär styrka som avses i 10 § lagen om immunitet och privilegier i vissa fall, om han eller hon är svensk medborgare.

Den som är anhörig till den som avses i första stycket eller är en sådan leverantör till styrkan som avses i 10 § lagen om immunitet och privilegier i vissa fall, ska anses vara bosatt i Sverige endast om han eller hon är svensk medborgare eller, utan att vara svensk medborgare, var bosatt här när han eller hon fick ställning som anhörig eller leverantör.

Bestämmelsen styr hur den bosättningsbaserade socialförsäkringen för personer som befinner sig i Sverige inom ramen för internationellt militärt samarbete eller internationell krishantering ska bedömas.

Första stycket definierar under vilka förutsättningar en person som tillhör en främmande stats militära styrka eller ett Natohögkvarter, inklusive deras civila komponenter, ska undantas från bosättning i Sverige. Om en sådan person omfattas av 7, 8 eller 10 § lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall ska personen inte anses vara bosatt här i landet. Det har därför betydelse att ha kännedom om vilka som omfattas av 7, 8 eller 10 §§ lagen om immunitet och privilegier.

För att omfattas av 7 och 8 §§ lagen om immunitet och privilegier i vissa fall ska en person som tillhör en främmande stats militära styrka och dess personal eller som tillhör ett Natohögkvarter och dess styrka samt den personal som lydande under ett sådant högkvarter befinna sig i Sverige inom ramen för internationellt militärt samarbete eller internationell krishantering som omfattas av avtal som är i kraft i förhållande till Sverige.

För att omfattas av 10 § lagen om immunitet och privilegier i vissa fall ska en person som tillhör en främmande stats militära styrka och dess personal eller ett Natohögkvarter och dess styrka och den personal som lydande under ett sådant högkvarter befinna sig i Sverige inom ramen för avtalet den 5 december 2023 mellan Sverige och USA om försvarssamarbete (DCA-avtalet) och antingen tillhöra en amerikansk styrka, styrkans personal eller vara anhörig till denna personal alternativt vara leverantör till styrkan, någon som inrättar militära serviceverksamheter eller en utländsk organisation som bedriver sådan verksamhet.

Andra stycket är ett undantag från första stycket och innebär att den som är anställd av en utländsk organisation kan bedömas som socialförsäkringsrättsligt bosatt i Sverige, om hen

- är svensk medborgare
- är en civil komponent inom ramen för DCA-avtalet
- uppfyller de grundläggande förutsättningarna för bosättning i Sverige enligt 5 kap. 2 och 3 §§.

*Vad är en civil komponent?*

Enligt artikel 2.3 i DCA-avtalet menas med "civil komponent"





- a) sådana anställda vid icke-svenska, icke-kommersiella organisationer som är medborgare i USA eller är stadigvarande bosatta i USA och som inte är stadigvarande bosatta i Sverige, och som medföljer de amerikanska styrkorna i Sverige enbart för att bidra till deras välbefinnande, moral eller utbildning
- b) anhöriga som är anställda av de amerikanska styrkorna, inbegripet vid sådana militära serviceverksamheter som avses i artiklarna 21 och 22 i detta avtal, och av sådana icke kommersiella organisationer som avses i denna punkt.

Även tredje stycket är ett undantag från första stycket och innebär att en anhörig till en medlem av en styrka eller till en person som tillhör ett Nato högkvarter och en leverantör inom ramen för DCA-avtalet kan bedömas som bosatt i Sverige. Det krävs dock att hen

- är svensk medborgare eller att hen bedömdes som socialförsäkringsrättsligt bosatt i Sverige när hen först blev betraktad som anhörig eller fick ställning som leverantör
- uppfyller de grundläggande förutsättningarna för bosättning i Sverige enligt 5 kap. 2 och 3 §§.

## Biståndsarbetare m.fl.

### 5 kap. 6 § SFB

En i Sverige bosatt person som lämnar landet för arbete för arbetsgivarens räkning ska fortfarande anses vara bosatt här, om han eller hon är anställd av

1. En svensk ideell organisation som bedriver biståndsverksamhet, eller
2. Ett svenskt trossamfund eller ett organ som är knutet till ett sådant samfund.

Första stycket gäller endast om utlandsvistelsen kan antas vara längst fem år.

Bestämmelsen innebär att biståndsarbetare med flera kan anses fortsatt bosatta i Sverige, även om deras utlandsvistelse kan antas vara upp till fem år. Regeln förutsätter att personen är bosatt här när hen lämnar Sverige.

Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som ska beaktas i bedömningen. Följande omständigheter kan dock vara av betydelse:

- Om biståndsarbetaren eller samfundsarbetaren var bosatt i Sverige omedelbart före utsändningen.
- Om anställningsavtalet ingicks i Sverige.
- Om organisationen är en ideell organisation som bedriver biståndsverksamhet.
- Om trossamfundet är svenskt eller ett organ som är knutet till sådant samfund.
- Om organisationen eller samfundet har sitt styrelsesäte i Sverige.
- Om det finns stadgar, revisorer samt verksamhetsberättelse för organisationen respektive samfundet.
- Om biståndsverksamheten eller samfundsverksamheten bedrivs i eller utanför EU/EES eller Schweiz.

Tänk på att det finns tidsgränser för hur länge en förmån kan betalas ut vid en utlandsvistelse, se vidare under beskrivning av bestämmelserna i 5 kap. 13–14 §§ SFB. Biståndsarbetare med flera kan alltså anses vara bosatta i Sverige under en utlandsvistelse som sträcker sig som längst fem år, men det är inte alltid säkert att förmåner kan betalas ut under hela perioden.

## Ny period

Det finns inga regler i SFB om vad som gäller för en person som har arbetat som biståndsarbetare under fem år och som har för avsikt att fortsätta arbeta som det. Det finns alltså ingen bestämmelse som exempelvis talar om någon särskild period som personen måste vara i Sverige innan hen påbörjar en ny period på fem år enligt 5 kap. 6 § SFB. Det innebär att det krav som Försäkringskassan kan ställa är att det handlar om en ny period och att det därför rör sig om ett annat biståndsarbete än det föregående. Däremot kan inte något krav ställas på att personen ska vara bosatt en viss period i Sverige innan en ny period påbörjas.

---

### Läs mer

Biståndsverksamhet är ofta förenad med personliga uppoffringar för funktionärerna vad gäller ekonomiska och sociala villkor. Det ligger i sakens natur att sådan tjänstgöring ofta är förlagd till länder med mindre utvecklade system för social trygghet än vad som förekommer i Sverige. På grund av detta finns anledning att ge biståndsarbetare ett förstärkt socialförsäkringsskydd. (Prop. 1998/99:119 s.135)

Du kan läsa mer om den aktuella paragrafens krav i punkt 1 på bedriven biståndsverksamhet i prop. 1990/91:100 bilaga 7 s. 44, med förslag till statsbudget för budgetåret 1991/92, och till vägledande organisationsförteckning på [Forumcivs webbplats](#). Forumciv är en biståndsorganisation med omkring 160 biståndsaktörsmedlemmar. När det gäller trossamfund i punkt 2 kan exempel hämtas ur förordningen (1999:974) om statsbidrag till trossamfund. I båda punkterna krävs att det är svenska organisationer respektive samfund. Med det avses att de ska ha styrelsens säte här samt stadgar, revisorer och verksamhetsberättelser. Anställningsavtalet ska ha ingåtts i Sverige och personen ska ha varit bosatt här när hen sänds ut. Se prop. 1990/91:100, bilaga 7, s. 43 f. (Hessmark, avd. A–C, s. 154)

Det finns ingen egentlig definition av trossamfund. I lagen (1998:1593) om trossamfund och lagen (1999:932) om stöd till trossamfund definieras trossamfund som en gemenskap för religiös verksamhet, i vilken det ingår att anordna gudstjänst. Syftet med införandet av lagen (1998:1593) om trossamfund var att införa en ny associationsform, registrerat trossamfund, för att de trossamfund som var verksamma i Sverige skulle kunna använda sig av den nya associationsformen för sin verksamhet. I förarbetena (prop. 1997/98:116 s. 20, Staten och trossamfunden – bestämmelser om Svenska kyrkan och andra trossamfund) till lagen betonas att lagen inte ska påverka möjligheterna att bedriva verksamhet för de trossamfund som inte använder sig av den nya associationsformen. Ett trossamfund behöver alltså inte vara registrerat för att behålla sin status som trossamfund.

Om personen tjänstgör i ett EU-land ska unionsrätten beaktas.

---

## Utlandsstuderande m.fl.

### Den som lämnar Sverige för att studera

---

#### 5 kap. 7 § första stycket SFB

En i Sverige bosatt person som lämnar landet för att studera i ett annat land ska fortfarande anses vara bosatt här så länge han eller hon genomgår en studiestödsberättigad utbildning.

---

Första stycket i bestämmelsen innebär att den som har lämnat Sverige för att studera utomlands ska anses vara bosatt i Sverige under sin utbildning. En förutsättning är att man antingen får studiestöd eller går en utbildning som kan ge rätt till det.

Bestämmelsen ska inte tillämpas i en situation när man inte längre kan få studiestöd till följd av de tidsbegränsningar för studentens ålder eller studiernas varaktighet som finns i studiestödsförfattningarna (jfr Hessmark m.fl., Socialförsäkringsbalken En kommentar. Avd. A-C och Avd. D-H (version 2K, JUNO), kommentaren till 5 kap. 7 §). Begränsningar i rätten till studiestöd som gäller studentens ekonomiska förhållanden ska inte beaktas i tillämpningen. Notera att bestämmelsen även gäller barn som får studiehjälp, eftersom det är en form av studiestöd.

Bestämmelsen är endast avsedd att tillämpas för studenter som har rätt till svenskt studiestöd för studier vid utländska lärosäten. Den som vistas i ett annat land och studerar på distans vid ett svenskt lärosäte omfattas alltså inte av den särskilda personkategorin.

En person som vistas utomlands, och som börjar studera under utlandsvistelsen kan anses omfattas av regeln i 5 kap. 7 § SFB så länge hen genomgår en studiestödsberättigande utbildning. Det gäller under förutsättning att personen fortfarande ansågs bosatt i Sverige när hen började studera.

Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som ska beaktas i bedömningen. Följande faktorer kan dock vara av betydelse:

- Om personen är bosatt i Sverige sedan tidigare.
- Om det är en utbildning som man kan få svenskt studiestöd för.
- Om personen inte beviljats studiestöd men kan visa upp ett studieintyg från skolan.
- Om CSN gör bedömningen att studier vid den aktuella läroanstalten skulle kunna ge rätt till studiestöd.

Tänk på att det finns tidsgränser för hur länge en förmån kan betalas ut vid en utlandsvistelse, se vidare under beskrivning av bestämmelserna i 5 kap. 13–14 §§ SFB. En student kan alltså anses vara bosatt i Sverige under hela utlandsvistelsen, men det är inte alltid säkert att förmåner kan betalas ut under hela perioden. Se även undantag från bestämmelserna i 5 kap. 13–14 §§ och i 5 kap. 15 § SFB.

### **Utbildningsbidrag till doktorander**

Fram till den sista juni 2017 gällde 5 kap. 7 § SFB även personer som har utbildningsbidrag för doktorander. Men i och med att förordningen om utbildningsbidrag för doktorander upphörde att gälla vid utgången av juni 2017 har hänvisningen till utbildningsbidrag tagits bort i bland annat 5 kap. 7 § SFB. Ändringen i 5 kap. 7 § SFB gäller från och med den 1 juli 2017 men äldre bestämmelser gäller för utbildningsbidrag för den som före den 1 juli 2017 fått beslut om utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. Det innebär att Försäkringskassan under en övergångsperiod fortfarande ska tillämpa 5 kap. 7 § SFB för vissa personer som får utbildningsbidrag för doktorander. (Prop. 2016/17:50, s. 70, Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft)

---

### **Läs mer**

För att omfattas av regeln bör personen ha stark anknytning till Sverige som motiverar svensk försäkringstillhörighet. En person som har rätt till studiemedel för utlandsstudier har en sådan anknytning. Det kan alltså räcka att personen går en studiestödsberättigad utbildning. En studerande som inte har studiemedel ska visa upp ett studieintyg från läroanstalten för Försäkringskassan. Försäkringskassan ska därefter kontakta CSN och höra om studierna

---

vid denna läroanstalt i princip ger rätt till studiestöd. Den studerande ska vara bosatt i landet innan studierna påbörjas. (Prop. 1998/99:119 s. 122–126)

Frågan om hur uttrycket *studiestödsberättigad utbildning* ska tolkas i förhållande till de tidsgränser som gäller för studiestöd har inte besvarats i förarbeten. Med hänsyn till att man har motiverat bestämmelsen med formuleringar som "stark anknytning till Sverige", "rätt till svenskt studiestöd för utlandsstudier" och "i princip berättigad till studiemedel" var avsikten sannolikt inte att bosättningsbegreppet ska sträckas ut helt. Det innebär att de tidsbegränsningar som gäller för att få studiestöd utifrån den studerandes ålder och studiernas varaktighet bör gälla. Om utbildningsperioden som är studiestödsberättigande påverkas av studentens ekonomiska förhållanden exempelvis genom att studenten har andra medel för försörjning än studiestöd, ska man bortse från den omständigheten vid bedömningen av om den aktuella utbildningen är studiestödsberättigande. (Se-Hessmark m.fl., Socialförsäkringsbalken En kommentar. Avd. A-C och Avd. D-H [version 2K, JUNO], kommentaren till 5 kap. 7 §)

De flesta som lämnar Sverige för att studera kommer efter avslutade studier att arbeta i Sverige, och därför kan de anses behålla en väsentlig anknytning hit. Dessutom är det internationell praxis att utgå från att utlandsstuderande inte ska omfattas av studielandets lagstiftning om social trygghet. (Prop. 1998/99:119 s. 122–126)

## Den som kommer till Sverige för att studera

---

### 5 kap. 7 § andra stycket SFB

Den som kommer till Sverige för att studera ska inte anses vara bosatt här.

---

Andra stycket i bestämmelsen innebär att den som kommer till Sverige i syfte att studera inte anses bosatt i Sverige så länge som syftet är att studera i Sverige.

En utländsk student som kommer till Sverige ska i första hand vara försäkrad där hen har sin egentliga hemvist. Det betyder att studenten som vistas här i landet enbart för att studera och som har sin huvudanknytning till ett annat land inte ska omfattas av den svenska socialförsäkringen. Om det inte vore så skulle två motstående principer gälla. Enligt den ena skulle studenten vara försäkrad i sitt bosättningsland, medan den andra skulle innebära att studielandet skulle vara ansvarigt för försäkringen. (Prop. 1998/99:119 s. 126)

Syftet med vistelsen i Sverige ska alltså vara att man har kommit hit för att studera, vilket innebär att man går en utbildning i någon form. Det är inte begränsat till en särskild utbildningsnivå, utan kan gälla grundskola, gymnasium, universitet eller annan utbildning.

En utbildning på forskarnivå på ett universitet kallas även doktorandstudier och leder fram till en doktorsexamen. En doktorand anses alltså som utgångspunkt studera, men om hen har en *anställning som doktorand* ska hen inte bedömas enligt 5 kap. 7 § SFB utan enligt huvudregeln i 5 kap. 2 och 3 §§ SFB. (Prop. 1998/99:119 s. 178) Läs mer i avsnittet till bestämmelsen om 6 kap. 2§ SFB angående den arbetsbaserade delen av försäkringen.

Tänk på att det inte är avgörande vilket uppehållstillstånd en person har när Försäkringskassan bedömer om en person studerar eller arbetar i Sverige. En utlänning kan beviljas permanent uppehållstillstånd om hen under de senaste sju åren har haft

uppehållstillstånd för studier som avser utbildning på forskarnivå (doktorandstudier) i sammanlagt fyra år (5 kap. 5 § UtIL). Det permanenta uppehållstillståndet påverkar i sig inte bedömningen av om personen anses studera i bestämmelsens mening och därför ska anses bosatt eller inte i Sverige. Bedömningen ska fortfarande utgå ifrån om personen studerar eller arbetar i Sverige.

### **När syftet med vistelsen förändras**

Om en person kommer till Sverige för att studera men börjar arbeta under sin studietid kan hen bli försäkrad för arbetsbaserade förmåner. Bestämmelsen i 5 kap. 7 § SFB innebär alltså inget hinder för det. För att personen ska bli försäkrad för bosättning krävs dock att syftet med vistelsen har ändrats. Det innebär att om omständigheterna i studentens liv förändras kan hen endast anses bosatt i Sverige om syftet med vistelsen har ändrats. Några av de omständigheter som Försäkringskassan kan beakta vid denna bedömning är exempelvis avbrott i studier, avslut av studier eller en förändrad familjesituation. Det innebär att vi utifrån omständigheterna i varje enskilt fall ska bedöma vilket syfte som väger tyngst. För att kunna bedöma det ska Försäkringskassan göra en prövning enligt 5 kap. 2, 3 och 7 §§ SFB.

En doktorandstuderande som får anställning som doktorand ska inte längre bedömas enligt 5 kap. 7 § SFB utan enligt huvudregeln i 5 kap. 3 § SFB när anställningen påbörjas (prop. 1998/99:119 s. 178). Detta gäller under förutsättning att anställningen ses som förvärvsarbete, se beskrivningen till bestämmelsen för 6 kap. 2 § SFB.

En svensk som studerar utomlands anses bosatt i Sverige så länge som hen genomgår en studiestödsberättigad utbildning. Så länge som hen uppfyller det villkoret kan hen fortsätta anses bosatt i Sverige enligt 5 kap. 7 § SFB. Men om syftet med vistelsen har ändrats kan det vara så att personen inte längre kan anses bosatt här. För att bedöma om syftet med vistelsen har ändrats ska Försäkringskassan göra en prövning enligt 5 kap. 2–3 och 7 §§ SFB. Det innebär att vi utifrån omständigheterna i varje enskilt fall ska bedöma vilket syfte som väger tyngst.

## **Familjemedlemmar**

---

### **5 kap. 8 § SFB**

Det som föreskrivs om personer som avses i 4–7 §§ gäller även medföljande make samt barn som inte fyllt 18 år. Med make likställs den som utan att vara gift med den utsände lever tillsammans med denne, om de tidigare har varit gifta eller gemensamt har eller har haft barn.

---

Bestämmelsen innebär att familjemedlemmar till statsanställda, diplomater, biståndsarbetare och studerande ska anses bosatta i Sverige under utlandsvistelsen. Med familjemedlemmar menas barn under 18 år, makar och sambor om de tidigare har varit gifta, eller om de har eller har haft gemensamma barn. Att man har haft gemensamma barn kan vara antingen att man numera har vuxna barn eller att man haft barn som avlidit. Det avgörande är den länk som barnet skapar mellan föräldrarna.

Om en familjemedlem börjar arbeta i ett annat land kan det leda till att hen blir socialförsäkrad där. Hen anses dock fortfarande vara familjemedlem och bosatt här enligt bestämmelsen i 5 kap. 8 § SFB.

Bestämmelsen gäller även för personer och familjemedlemmar som kommer till (eller, när det gäller barn, som föds i) Sverige. Det innebär att familjemedlemmar inte kan anses bosatta i Sverige om inte personen som de är familjemedlem till anses bosatt här. Om familjemedlemmen arbetar i Sverige kan hen dock vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner.



Tänk på att det finns tidsgränser för hur länge en förmån kan lämnas vid en utlandsvistelse, se vidare under beskrivning av bestämmelsen i 5 kap. 13–14 §§ SFB. En person kan alltså anses vara bosatt i Sverige under en utlandsvistelse, men det är inte alltid säkert att förmåner kan lämnas under hela perioden. Se även undantag från bestämmelserna i 5 kap. 13–14 §§ och i 5 kap. 15 § SFB.

---

**Läs mer**

Om en utsänd gifter sig och får barn utomlands ska även maken och barnen anses bosatta i Sverige. Samma sak gäller eventuella barn som maken för med sig i äktenskapet. För den statsanställda och de medföljande familjemedlemmarna kommer detta att gälla under hela utsändningstiden, det vill säga under den tid som den statsanställda har ett förfarande utomlands. Detta gäller även om det är ett avsteg från principen att bosättningsbegreppet är begränsat till en förlängning av tidigare etablerad bosättning i landet. (Prop.1998/99:119 s.129)

Bestämmelsen har prövats av Högsta förvaltningsdomstolen, RÅ 2008 ref. 9. Målet gällde en utlandsstuderande som under vistelsen utomlands fick två söner. Frågan gällde rätten till barnbidrag för dessa barn. Domstolen hänvisade i målet till tidigare förarbeten (prop. 1984/85:78 s. 116, Om förbättringar inom föräldraförsäkringen, havandeskapspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen) och menade att det av förarbeten framgår att avsikten var att det i fråga om statsanställda inte krävdes att barnet rent faktiskt hade följt med till utlandet från Sverige. Bestämmelsen har dock

omformulerats så att den är gemensam för alla personkategorier oavsett vilken av dem det är fråga om. Man kan alltså inte kräva att barnet har bott i Sverige före förälderns utlandsvistelse.

---

### 3.4.3 De bosättningsbaserade förmånerna

---

#### 5 kap. 9 § SFB

Den som är bosatt i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

##### *Avdelning B Familjeförmåner*

1. föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå (11–12 kap.)
2. barnbidrag (15–17 kap.)
3. underhållsstöd (17–19 kap.)
4. adoptionsbidrag (21 kap.)
5. omvårdnadsbidrag (22 kap.)

##### *Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada*

6. sjukpenning i särskilda fall (28 a kap.)
7. rehabilitering, bidrag till arbetshjälpmedel, särskilt bidrag och rehabiliteringspenning i särskilda fall (29–31 a kap.)
8. sjukersättning och aktivitetsersättning i form av garantiersättning (33 och 35–37 kap.)

##### *Avdelning D Särskilda förmåner vid funktionshinder*

9. merkostnadsersättning (50 kap.)
10. assistansersättning (51 kap.)
11. bilstöd (52 kap.)

##### *Avdelning E Förmåner vid ålderdom*

12. garantipension (55,56, 65–67 och 69–71 kap.)
13. särskilt pensionstillägg (73 kap.)
14. äldreförsörjningsstöd (74 kap.)

##### *Avdelning F Förmåner till efterlevande*

15. efterlevandestöd (77, 79, 85 kap.)
16. garantipension till omställningspension (77, 81, 85 kap.)

##### *Avdelning G Bostadsstöd*

17. bostadsbidrag (95–98 kap.)
  18. bostadstillägg (100–103 kap.)
  19. boendetillägg (103a–103e kap.).
- 

Bestämmelsen innebär att den som är bosatt i Sverige är försäkrad för de förmåner som framgår av bestämmelsen. Villkoret att en person ska anses bosatt i Sverige är alltså ett grundläggande försäkringsvillkor för de bosättningsbaserade förmånerna. (HFD 2016 ref. 43, prop. 1998/99:119 s. 86). Läs mer om vem som anses som bosatt i Sverige i avsnitt 3.4.1 Bosättning i Sverige.

Förmånerna omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning har ersatt förmånerna vårdbidrag och handikappersättning från och med den 1 januari 2019. Det finns övergångsregler som man kan läsa mer om i vägledning 2018:3 *Merkostnadsersättning* samt vägledning 2018:4 *Omvårdnadsbidrag*.

---

#### 5 kap. 10 § SFB

När det gäller förmåner till efterlevande enligt 9 § 15 och 16 är det den efterlevande som ska vara försäkrad för förmånerna.

---

Bestämmelsen innebär att när det gäller förmåner till efterlevande är det den efterlevande som ska vara försäkrad för förmånerna.

### 3.4.4 Socialförsäkringsskydd i samband med inflyttning till Sverige

#### Vid anmälan om bosättning

---

##### 5 kap. 11 § SFB

Till den som bosätter sig i Sverige men inte är folkbokförd här får bosättningsbaserade förmåner inte lämnas för längre tid tillbaka än tre månader före den månad när anmälan om bosättningen gjordes till Försäkringskassan eller när Försäkringskassan på annat sätt fick kännedom om bosättningen.

Bestämmelser om anmälan om bosättning i Sverige finns i 110 kap. 43 §.

---

Bestämmelsen innebär att för personer som inte är folkbokförda kan bosättningsbaserade förmåner lämnas tidigast från och med tre månader före den månad när anmälan om bosättning gjordes eller Försäkringskassan på annat sätt fick veta att personen flyttat hit.

Syftet med bestämmelsen är att Försäkringskassan inte ska belastas med omfattande undersökning av förhållanden i förfluten tid (prop. 1998/99:119 s. 155). Bestämmelsen gäller bara rätten till förmåner, och hindrar alltså inte att exempelvis tillgodoräkandet av försäkringstid för garantipension sker för längre tid tillbaka (prop. 1998/99:119 s. 191).

Bestämmelsen i 5 kap. 11 § SFB hänvisar också till 110 kap. 43 § SFB som innebär att den som flyttar till Sverige utan att vara folkbokförd här ska anmäla sig till Försäkringskassan. Syftet med anmälningsskyldigheten är att Försäkringskassan ska få möjlighet att pröva om anmälaren kan bli försäkrad för bosättningsbaserade förmåner (prop. 1998/99:119 s. 191).

I förarbetena sägs att det behövs någon form av registrering för att Försäkringskassan ska kunna administrera de olika förmånssystemen. Det behövs även bestämmelser om skyldighet eller möjlighet för människor att anmäla sig hos Försäkringskassan för att förmåner ska kunna betalas ut eller tillgodoräknas. Det flesta människor som är bosatta i Sverige i socialförsäkringens mening är också folkbokförda i landet. I och med den avisering som görs från folkbokföringen till Försäkringskassan behöver inte människor anmäla detta till Försäkringskassan.

#### Vem är bosatt i Sverige utan att vara folkbokförd?

De som är bosatta i Sverige utan att vara folkbokförda är främst personer som inte har hunnit folkbokföra sig efter att de flyttade hit. Men det gäller även utlandsstuderande, biståndsarbetare med flera som i socialförsäkringshänseende anses bosatta i Sverige, även om de inte ska vara folkbokförda här. Det kan också handla om personer som vistas i Sverige för kort tid för att kunna folkbokföra sig.

Försäkringskassan får normalt en avisering från Skatteverket om att nyinflyttade personer har folkbokförts. När det gäller personer som inte folkbokförs får Försäkringskassan ingen sådan avisering. Den som kommer till Sverige utan att folkbokföra sig ska därför anmäla sig till Försäkringskassan för att kunna få bosättningsbaserade förmåner. Även en statsanställd som är direktutsänd från Sverige och därför inte är folkbokförd ska anmäla sig, eftersom hen ska anses bosatt här. (Prop. 1998/99:119 s. 154–156)





## Personer som behöver uppehållstillstånd

### 5 kap. 12 § första stycket SFB

Till den som enligt utlänningslagen (2005:716) behöver ha uppehållstillstånd i Sverige får bosättningsbaserade förmåner lämnas tidigast från och med den dag då ett sådant tillstånd börjar gälla men inte för längre tid tillbaka än tre månader före det att tillståndet beviljades. Om det finns synnerliga skäl, får förmåner lämnas även om uppehållstillstånd inte har beviljats.

Bestämmelsen innebär att en person som enligt utlänningslagen behöver uppehållstillstånd ska ha ett sådant tillstånd för att förmåner ska kunna lämnas.

Uppehållstillståndet är i den situationen ett villkor för att personen ska omfattas av socialförsäkringen och ha rätt till förmånen (jfr 4 kap. 3 § SFB). Det handlar inte om att personen ska ha ansökt om uppehållstillstånd i rätt tid, utan hen ska också ha fått det beviljat. 5 kap. 12 § SFB gäller dock inte statligt tandvårdsstöd.

Ett uppehållstillstånd beviljas vid ett visst datum, men kan börja gälla från ett tidigare datum. I sådana situationer kan en person ha rätt till bosättningsbaserade förmåner retroaktivt. Förmåner kan dock inte lämnas för längre tid tillbaka än tre månader från det datum tillståndet beviljades. Ett uppehållstillstånd beviljas exempelvis den 7 oktober 2016, men gäller från och med den 7 juni 2016. I och med att förmåner kan lämnas tre månader retroaktivt från och med beviljandedatum, har personen alltså rätt till bosättningsbaserade förmåner tidigast från den 7 juli 2016.

### Synnerliga skäl för rätt till förmåner

Om det finns synnerliga skäl kan en person ha rätt till förmåner även om hen inte har beviljats uppehållstillstånd. Av förarbeten framgår att synnerliga skäl bland annat är när prövningen av uppehållstillståndet endast är av formell natur, till exempel för utländska adoptivbarn vars adoptivföräldrar bor i Sverige eller för minderåriga barn som återförenas med föräldrar som har uppehållstillstånd och som är bosatta här (prop. 1998/99:119 s. 100 och 183).

Reglerna för anhöriginvandring har skärpts efter dessa förarbeten skrevs och Försäkringskassan anser därför att prövning av en ansökan om uppehållstillstånd för ett minderårigt barn som återförenas med sin här bosatta förälder inte längre bara är av formell natur, även om föräldern har uppehållstillstånd. Försäkringskassan ska därför pröva i varje enskilt fall om det finns synnerliga skäl för ett sådant barn.

Däremot finns det synnerliga skäl för rätt till bosättningsbaserade förmåner när ett barn föds i Sverige till föräldrar som är tredjelandsmedborgare och har uppehållstillstånd eller när föräldrar i Sverige adopterar ett barn till Sverige. Det beror på att dessa barn i regel får samma medborgarskap och uppehållstillstånd som sina föräldrar. Det är alltså en sådan prövning av formell natur som avses i förarbetena.

---

## Rättsfall

HFD har funnit att uppehållstillstånd är ett krav för att ha rätt till bosättningsbaserade förmåner

HFD har prövat bestämmelsen i 5 kap. 12 § första stycket i HFD 2016 ref. 43. Domstolen konstaterar att en persons försäkringstillhörighet avseende bosättningsbaserade förmåner bestäms utifrån var personen är bosatt när man prövar om personen har rätt till en viss förmån. Domstolen menar att personen även ska uppfylla de övriga relevanta villkoren i 5 kap. SFB för att omfattas av socialförsäkringsskyddet. Ett sådant villkor är enligt 12 § första stycket att personen har uppehållstillstånd. HFD menade också att om personen förlorar sitt uppehållstillstånd eller har ett tillfälligt uppehållstillstånd som löper ut, så har personen inte rätt till bosättningsbaserade förmåner. Domstolen fann i det här målet att ett av de särskilda villkor som gällde för förmånerna inte var uppfyllt, eftersom personen inte hade uppehållstillstånd för den tid som Försäkringskassans beslut gällde.

---

I och med att uppehållstillstånd i vissa fall krävs för att en person ska omfattas av socialförsäkringsskyddet innebär avsaknaden av ett tillstånd att personen inte längre har rätt till förmån. Läs mer om förhållandet mellan försäkrad och socialförsäkringsskydd i 4 kap. 3 och 4 §§ SFB.

## Förhållandet till bosättningsbedömningen

Om det har gjorts en bosättningsbedömning för en person och personen anses försäkrad för bosättningsbaserade förmåner men senare av någon anledning inte längre har ett uppehållstillstånd, kan avsaknaden av ett uppehållstillstånd medföra att villkoret i 5 kap. 12 § SFB inte är uppfyllt. Personen kan dock fortfarande anses bosatt i Sverige och kan därför fortfarande vara försäkrad för bosättningsbaserade förmåner men inte uppfylla de övriga relevanta villkoren som framgår av socialförsäkringen för att kunna ha rätt till förmån (se 4 kap. 3 § SFB).

## Det finns inget krav i SFB på uppehållsrätt

5 kap. 12 § SFB ställer endast krav på uppehållstillstånd. Bestämmelsen kan inte läsas så att Försäkringskassan ska bedöma uppehållsrätt för att se om det är en person som behöver uppehållstillstånd eller inte. Det beror bland annat på att EU-domstolen konstaterat att ett krav på uppehållsrätt för att en EU-medborgare ska få tillgång till förmåner i ett medlemsland är indirekt diskriminerande och att sådana bestämmelser behöver uppfylla kravet på proportionalitet. I de fall EU-domstolen har kommit fram till att krav på uppehållsrätt är indirekt diskriminerande, har den nationella lagstiftningen i det aktuella landet haft uttryckliga bestämmelser om krav på uppehållsrätt, vilket alltså inte finns i SFB. Det är därför inte möjligt att bedöma uppehållsrätt med stöd av SFB. (Jfr bland annat C-308/14, Kommissionen mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland)

Även en person som är familjemedlem till en EU/EES-medborgare kan ha uppehållsrätt och kan då vara undantagen kravet på uppehållstillstånd. Försäkringskassan har då inget stöd att utreda laglig vistelse för den personen i bedömningen av om hen omfattas av socialförsäkringsskyddet enligt SFB. Läs mer om uppehållsrätt i avsnitt 5.4.2.

Däremot ska Försäkringskassan ta ställning till om personen behöver ha uppehållstillstånd enligt 5 kap. 12 § SFB, om det framkommer att hen inte har uppehållsrätt för den aktuella perioden i bedömningen av personkrets enligt förordning 1231/2010. Läs mer i avsnitt 9.2.2.

Notera att brittiska medborgare och deras familjers rätt att resa in och vistas i Sverige kan regleras i Avtal om Förenade konungariket Storbritannien och Nordirlands utträde ur Europeiska unionen och Europiska atomenergigemenskapen (utträdesavtalet). Läs mer i avsnitt 5.5 Särskilt för Förenade kungariket.

### Schweiz

Schweiz omfattas av den fria rörligheten genom ett avtal med EU, men avtalet har inte omförhandlats till att även gälla direktiv 2004/38/EG (rörlighetsdirektivet). Medborgare i Schweiz måste därför ansöka om uppehållstillstånd om de vill stanna längre än tre månader i Sverige. Men Försäkringskassan kan inte kräva att medborgare i Schweiz har uppehållstillstånd för att kunna få förmåner. Det beror på att Schweiz omfattas av den fria rörligheten i EU. Ett sådant krav skulle innebära indirekt diskriminering mot dem, eftersom de enligt EUF-fördraget har rätt att röra sig fritt och ska likabehandlas.

---

### Läs mer

Enligt kommentaren till SFB utgår bestämmelsen från att bosättningskravet är uppfyllt, men begränsar av administrativa skäl den tid när en retroaktiv utbetalning kan göras. (Hessmark, avd. A–C, s. 163)

I förarbeten anges att eftersom en viss tid kan förflyta från det att ett uppehållstillstånd börjar gälla fram till det att det beviljats har en tremånadersgräns angetts för hur lång tid tillbaka förmåner kan betalas ut. Om det finns synnerliga skäl får förmåner betalas ut även om ett uppehållstillstånd inte har beviljats.

I förarbetena sägs vidare att "Normalt får utlänningar som accepteras som invandrare permanent uppehållstillstånd från början." (prop. 1998/99:119 s. 99). Där konstateras att tillfälliga uppehållstillstånd lämnas i vissa fall. Man konstaterar också att endast den som har rätt att vistas i Sverige rimligen bör anses bosatt här i landet. Krävs det uppehållstillstånd för vistelsen ska sådant ha beviljats för att personen ska vara försäkrad för bosättningsbaserade förmåner (5 kap. 2 och 3 §§ SFB). Regeln i 5 kap. 12 § SFB reglerar från vilken tidpunkt förmånen kan lämnas.

Det förs i förarbetena inget resonemang om vad som gäller om personen förlorar sitt tillstånd eller om tillståndet har löpt ut. Det är dock en situation som är vanlig i dag. Det är troligt att lagstiftaren inte förutsåg denna situation. Med hänsyn till HFD:s dom i HFD 2016 ref. 43 får det ändå uppfattas så att kravet i 5 kap. 12 § på att personen ska ha uppehållstillstånd är ett villkor som alltid måste vara uppfyllt för att en person ska ha rätt till bosättningsbaserade förmåner.

---



---

**5 kap. 12 § andra stycket SFB**

Till den som har beviljats ett tidsbegränsat uppehållstillstånd får bosättningsbaserade förmåner lämnas utan hinder av att tillståndet har upphört att gälla, om en ansökan om fortsatt uppehållstillstånd har kommit in till Migrationsverket innan det tidigare tillståndet har upphört att gälla och ansökan avser ett fortsatt tillstånd på samma grund eller på en sådan annan grund som enligt 5 kap. 18 § andra stycket 8 b eller 5 b kap. 15 § andra stycket 3 utlänningslagen kan beviljas efter inresan eller ett nytt tillstånd med stöd av någon bestämmelse i lagen (2017:353) om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå. Om ansökan avslås får förmåner lämnas till dess att utlännings tidsfrist för frivillig avresa enligt 8 kap. 21 § första stycket utlänningslagen har löpt ut. Om avslagsbeslutet inte innehåller någon tidsfrist för frivillig avresa får förmåner lämnas till dess att beslutet har fått laga kraft.

---

5 kap. 12 § andra stycket SFB innebär att Försäkringskassan i vissa situationer kan borte från kravet på uppehållstillstånd i första stycket och lämna bosättningsbaserade förmåner till en person som tidigare beviljats ett tidsbegränsat uppehållstillstånd och som ansökt om ett fortsatt uppehållstillstånd. Det gäller både i förhållande till pågående förmåner och nya ansökningar.

Följande förutsättningar ska vara uppfyllda för att Försäkringskassan ska kunna lämna bosättningsbaserade förmåner enligt 5 kap. 12 § andra stycket SFB:

1. Ansökan om fortsatt uppehållstillstånd har kommit in till Migrationsverket innan det tidigare uppehållstillståndet upphört att gälla.
2. Ansökan om fortsatt uppehållstillstånd uppfyller något av följande tre villkor
  - ansökan avser ett uppehållstillstånd på samma grund som det tidigare beviljade uppehållstillståndet
  - ansökan avser ett uppehållstillstånd på en sådan annan grund som enligt 5 kap. 18 § andra stycket 8 b eller 5 b kap. 15 § andra stycket 3 utlänningslagen kan beviljas efter inresan,
  - ansökan avser ett nytt tillstånd med stöd av någon bestämmelse i lagen (2017:353) om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå.

**Ansökan om fortsatt uppehållstillstånd ska ha inkommit till Migrationsverket innan det tidigare uppehållstillståndet upphört att gälla**

Den första förutsättningen för att 5 kap. 12 § andra stycket SFB ska gälla är att ansökan har gjorts i rätt tid. Det innebär att man ska ha ansökt innan det tidigare tillståndet har löpt ut. Det kan förekomma att en person först lämnar in en ansökan om tillstånd på samma grund och därefter ansöker på nytt på en annan grund. Enligt Migrationsverkets hantering kan enbart en ansökan vara gällande. Det normala är att den senaste ansökan avskrivs. Det gäller dock inte om den nya ansökan är gjord på en grund som är starkare än den tidigare ansökan. Det är Migrationsverket som avgör vilken ansökan som är gällande. Eftersom Försäkringskassan tillämpar 5 kap. 12 § andra stycket SFB är vi bundna av ordalydelsen där, det vill säga vi ska bedöma om den ansökan som är gällande enligt Migrationsverket har kommit in i rätt tid. Det kan innebära att en person, som har lämnat in en senare ansökan på en starkare grund, inte har ansökt i rätt tid och därmed inte uppfyller 5 kap. 12 § andra stycket SFB.

**Ansökan om fortsatt tillstånd ska gälla samma grund som tidigare *eller* byte av grund i vissa fall**

Den andra förutsättningen för att 5 kap. 12 § andra stycket SFB ska gälla är att ansökan dessutom gäller ett fortsatt tillstånd på samma grund *eller* på en sådan annan grund



som enligt 5 kap. 18 § andra stycket 8 b eller 5 b kap. 15 § andra stycket 3 utlänningslagen kan beviljas efter inresan *eller* ett nytt tillstånd med stöd av någon bestämmelse i lagen om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå.

*Fortsatt tillstånd på samma grund*

Enligt författningskommentaren till 5 kap. 12 § andra stycket SFB ska begreppet samma grund förstås i vid bemärkelse och gäller till exempel skyddsbehov, anhöriginvandring, arbete eller studier. (Prop. 2016/17:172, s. 41–42)

Det finns olika grunder för uppehållstillstånd. Det innebär att om det första uppehållstillståndet gäller någon av nedanstående grunder, behöver den fortsatta ansökan om tillstånd vara gjord på samma grund för att Försäkringskassan ska kunna tillämpa 5 kap. 12 § andra stycket SFB. Listan är inte uttömmande, det kan även finnas andra grunder.

- Uppehållstillstånd för att man söker skydd (asyl) (5 kap. 1–2 a §§ UtIL)
- Uppehållstillstånd som anhörig till någon (5 kap. 3–3 a §§ UtIL)
- Uppehållstillstånd på grund av Sveriges internationella åtaganden (5 kap. 4 § UtIL)
- Uppehållstillstånd som arbetstagare (5 kap. 5 och 10 §§ UtIL)
- Uppehållstillstånd som gäststudent (5 kap. 5 och 10 §§ UtIL)
- Uppehållstillstånd på grund av synnerligen ömmande omständigheter (5 kap. 6 § UtIL)

*Annan grund som enligt 5 kap. 18 § andra stycket 8 b eller 5 b kap. 15 § andra stycket 3 utlänningslagen kan beviljas efter inresan*

Enligt utlänningslagen finns möjlighet för personer som tidigare beviljats uppehållstillstånd på grund av arbete eller näringsverksamhet i Sverige att inifrån landet byta mellan dessa tillstånd eller ansöka om tillstånd för forskning eller studier på forskarnivå.

Annan grund som enligt 5 kap. 18 § andra stycket 8 b utlänningslagen kan beviljas efter inresan handlar om när en person tidigare har beviljats ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete och ansöker om ett tidsbegränsat tillstånd för att bedriva näringsverksamhet eller tvärtom.

Annan grund enligt 5 b kap. 15 § andra stycket 3 utlänningslagen kan beviljas efter inresan handlar istället om när en person som tidigare beviljats ett tidsbegränsat uppehållstillstånd för arbete eller för att bedriva näringsverksamhet ansöker om ett uppehållstillstånd för forskning eller studier på forskarnivå.

*Nytt tillstånd med stöd av någon bestämmelse i lagen om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå*

Lagen om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå trädde i kraft den 20 juli 2021. Den är tidsbegränsad och motsvarar det så kallade gymnasiergelverket i den tillfälliga lagen som gällde till och med den 19 juli 2021.

Försäkringskassan kan tillämpa 5 kap. 12 § SFB andra stycket om en person ansökt om ett nytt tillstånd enligt någon av bestämmelserna i lagen om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå även om ansökan avser en annan grund än det tidigare beviljade uppehållstillståndet.

**Hur länge ska Försäkringskassan fortsätta lämna bosättningsbaserade förmåner?**

Om ansökan avslås får förmåner lämnas till dess att utlänningens tidsfrist för frivillig avresa enligt 8 kap. 21 § första stycket utlänningslagen har löpt ut. Om avslagsbeslutet inte har någon tidsfrist för frivillig avresa, får förmåner lämnas till dess att beslutet har fått laga kraft. (Prop. 2016/17:172 s. 42)



---

**5 kap. 12 § tredje stycket SFB**

Förmåner enligt första stycket lämnas dock inte för tid då bistånd enligt lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. har lämnats till den försäkrade, om förmånerna är av motsvarande karaktär.

---

Tredje stycket innebär att Försäkringskassan måste säkerställa att förmåner som är av motsvarande karaktär inte har betalats ut med stöd av lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl. (LMA). Syftet med bestämmelsen är att undvika att en person får dubbla förmåner (prop. 1998/99:119 s. 100).

**Har personen fått bistånd enligt LMA?**

Det krävs att bistånd enligt LMA har betalats för samma tid som ansökan om bosättningsbaserade förmåner gäller.

Om personen har fått bistånd enligt LMA ska Försäkringskassan ställa sig frågan om biståndet är av motsvarande karaktär som den bosättningsbaserade förmån som hen har ansökt om. Med motsvarande karaktär menas att förmånen ska täcka samma behov som det bistånd som personen redan fått utbetalat. För att förmånen ska anses vara av motsvarande karaktär krävs inte att förmånerna är jämförbara ur ett ekonomiskt perspektiv. Nedan kan du läsa om hur en utbetalning av bistånd enligt LMA påverkar en persons möjligheter att få de bosättningsbaserade förmånerna föräldrapenning, barnbidrag, underhållsstöd och bostadsbidrag från Försäkringskassan.

**Vad är bistånd enligt LMA?**

Bistånd enligt LMA är bistånd som asylsökande kan få i form av

- logi eller bostadsersättning
- dagersättning
- särskilt bidrag.

Biståndet betalas normalt sett ut till vuxna i förskott, men under vissa förutsättningar även till barn.

Logi eller bostadsersättning är tänkt att täcka personens behov av boende. Dagersättningen ska bland annat täcka personens personliga behov, till exempel kläder, skor, medicin och sådant som personen vill göra på sin fritid. Personen kan också få särskilt bidrag för sådant som hen inte klarar sig utan och som inte dagersättningen räcker till.

**Föräldrapenning på grund- eller lägstanivå**

Föräldrapenning ska göra det möjligt för föräldrar att vara hemma med sina barn såväl kortare som längre sammanhängande perioder genom att täcka en del av inkomstbortfallet vid föräldraledighet.

På samma sätt som dagersättningen är föräldrapenningen tänkt att täcka den enskildes behov i den dagliga livsföringen. Den som fått dagersättning enligt LMA kan därför inte få föräldrapenning för samma tid. Genom att dagersättningen är en ersättning som ges för hel dag och inte kan delas upp, kan en person inte få föräldrapenning för dag som hen redan fått dagersättning för.

Ibland kan ett barn få dagersättning, och då med syfte att täcka barnets behov. Ersättningen betalas i de flesta fall ut till barnets vårdnadshavare. En sådan utbetalning påverkar inte en vårdnadshavares möjligheter att få föräldrapenning. Det beror på att utbetalningen i första hand gäller barnets behov och inte föräldrarnas. Detta på samma sätt som ett barnbidrag inte påverkar föräldrarnas rätt till föräldrapenning.

### **Barnbidrag**

Barnbidrag är ett ekonomiskt stöd till barnfamiljer som i dag framför allt motiveras av behovet av att kompensera för de ökade kostnader som barn innebär för en familj (bet. 2012/13:SfU1 s.85, Utgiftsområdena 10,11 och 12 inom socialförsäkringsområdet.). Barnbidraget är med andra ord tänkt att täcka en del av de kostnader som förknippas med barnets dagliga livsföring. Om dag ersättning betalats ut för ett barn, har den som tar emot dag ersättningen inte rätt till barnbidrag eftersom barnbidraget då är av motsvarande karaktär. Den som tar emot barnbidraget är i de flesta fall barnets vårdnadshavare.

Dag ersättning enligt LMA betalas normalt ut i förskott. Det innebär att det finns rätt till barnbidrag tidigast från och med när dag ersättning inte längre betalas ut för barnet, det vill säga från och med nästföljande månad.

### **Logi eller bostadsersättning påverkar inte föräldrapenning och barnbidrag**

Att personen fått bistånd enligt LMA i form av logi eller bostadsersättning påverkar inte personens rätt till föräldrapenning och barnbidrag. Inom socialförsäkringen finns liknande stöd som logi och bostadsersättning enligt LMA och hur det påverkar kan du läsa mer om nedan.

### **Underhållsstöd**

Syftet med underhållsstöd är att säkerställa att barn garanteras underhåll även om den ena föräldern inte bidrar. Om barnet får logi/bostadsersättning eller dag ersättning är det Migrationsverket som står för barnets försörjning/underhåll. Det täcker båda föräldrarnas försörjningsansvar, oavsett om de bor tillsammans med barnet eller inte. Förmånerna är alltså av motsvarande karaktär, och kan därför inte betalas ut samtidigt. Om dag ersättning eller logi/bostadsersättning slutar betalas ut för barnet kan Försäkringskassan betala ut underhållsstöd tidigast från och med månaden efter det (18 kap. 13 § SFB).

### **Särskilt bidrag påverkar inte föräldrapenning, barnbidrag eller underhållsstöd**

Det särskilda bidraget har till syfte att täcka ett specifikt behov hos en person eller ett barn. Ett särskilt bidrag motsvarar därför inte föräldrapenning, barnbidrag eller underhållsstöd. Personen kan alltså få dessa förmåner även om hen har fått särskilt bidrag för ett behov som uppkommit under den tid som dessa förmåner betalas ut enligt SFB.

### **Bostadsbidrag**

Bostadsbidrag är ett behovsprövat ekonomiskt stöd till hushåll som betalas ut som bidrag till kostnaden för bostad, särskilt bidrag för hemmavarande barn och umgängesbidrag. Bidraget beräknas med hänsyn till hur många personer som bor i hushållet, bostadskostnad och bostadsyta och inkomst och förmögenhet. Med bostadsbidrag i detta sammanhang menas alla delar av bidraget.

Bostadsbidraget är alltså tänkt att täcka en del av de kostnader som förknippas med kostnader för bostad. En person som har fått logi ordnad eller bostadsersättning enligt LMA kan därför inte samtidigt få bostadsbidrag, eftersom bostadsbidraget då är av motsvarande karaktär som login eller bostadsersättningen. Det gäller alla delar av bostadsbidraget.

När någon slutar få bistånd enligt LMA en viss månad kan hen få bostadsbidrag från och med månaden efter. Det beror på att bostadsbidrag tidigast kan betalas ut från och med månaden efter den månad då rätten till bidraget uppkommit. (96 kap. 12 § SFB)

Att någon får bistånd enligt LMA i form av särskilt bidrag eller dag ersättning till vuxen eller barn påverkar däremot inte han eller hennes möjlighet att få bostadsbidrag.

---

**Läs mer**

Syftet med bestämmelsen är att undvika att dubbla förmåner lämnas till asylsökande m.fl. Sådana bosättningsbaserade förmåner som till sin karaktär motsvarar förmåner enligt SFB ska därför inte betalas ut. (Prop. 1998/99:119 s. 100 och s. 183)

En nyanländ har rätt till bistånd enligt LMA så länge hen vistas på en förläggning, även efter det att hen har beviljats uppehållstillstånd. Det gäller under förutsättning att hen inte har anvisats eller kunnat utnyttja en anvisad plats i en kommun. Även om grundtanken är att nyanlända i första hand ska tillhöra LMA kan det under en övergångsperiod bli aktuellt med både LMA och socialförsäkring och det är därför denna bestämmelse finns.

---

### 3.4.5 Förmåner vid utlandsvistelse

---

**5 kap. 13 § SFB**

För tid då en försäkrad inte vistas i ett land som ingår i Europeiska samarbetsområdet (EES) eller i Schweiz kan förmåner som grundas på bosättning lämnas endast i de fall som avses i 14 och 15 §§.

---

När en person som är försäkrad i Sverige befinner sig i ett land inom EES eller i Schweiz gäller dock inte dessa begränsningar. Tänk på att om vistelsen medför att personen anses bosatt i ett annat land, kan det innebära att det inte längre är svensk lagstiftning som ska gälla för personen.

---

**Läs mer**

De bosättningsbaserade förmånerna är i huvudsak skattefinansierade i Sverige. För att minska risken för dubbelförsäkring samt av statsfinansiella skäl finns därför vissa restriktioner vad gäller utbetalning av förmåner vid utlandsvistelse. En grundläggande förutsättning för att bestämmelsen ska kunna tillämpas är att personen är att anse som bosatt i Sverige vid utlandsvistelsen. Begränsningarna av utbetalning gäller endast när personen vistas i ett land som varken är medlem i EU, omfattas av EES-avtalet eller i Schweiz. Begränsningarna gäller oavsett om personen är medborgare i ett land inom EU/EES, i Schweiz eller inte.

---

**5 kap. 14 § SFB**

Förmåner får lämnas om utlandsvistelsen kan antas vara längst sex månader. Äldreförsörjningsstöd enligt 9 § 14 kan dock lämnas endast om utlandsvistelsen kan antas vara längst tre månader. Sjukpenning i särskilda fall enligt 9 § 6 och rehabiliteringspenning i särskilda fall enligt 9 § 7 får för tid då en försäkrad vistas utomlands lämnas endast om Försäkringskassan medger att den försäkrade reser till utlandet.

Förmåner enligt 9 § 8, 12, 13, 15 och 16 kan lämnas så länge den försäkrades bosättning i Sverige består.

---



Bestämmelsen innebär att det finns begränsningar i hur länge förmåner kan lämnas när en person befinner sig i ett land utanför EU/EES eller Schweiz. Det beror på att socialförsäkringsskyddet inte sträcker sig längre än sex månader för alla bosättningsbaserade förmåner utom äldreförsörjningsstöd som kan lämnas i tre månader. Om personen inte längre omfattas av socialförsäkringsskyddet har hen inte längre rätt till förmånen. För mer information, se beskrivning av 4 kap. 3–4 §§ och 5 kap. 12 § SFB.

Sjukpenning och rehabiliteringspenning i särskilda fall får vid utlandsvistelse endast lämnas om Försäkringskassan har lämnat ett medgivande. Samma sak gäller för bland annat arbetsbaserad sjukpenning och rehabilitering, se 6 kap. 15 § SFB.

Innan personen reser ska hen anmäla utlandsvistelsen till Försäkringskassan enligt 5 kap. 16 § SFB. Försäkringskassan ska då bedöma hur lång utlandsvistelsen kommer att bli. Om det kan antas att den kommer att vara längre än den period som nämns i bestämmelsen, exempelvis sju månader, har personen inte rätt till förmåner från och med den tidpunkt när personen lämnar landet. Tänk på att regelbunden vistelse utomlands kan innebära att personen inte längre ska anses bosatt i Sverige, se beskrivning av 5 kap. 2 och 3 §§ SFB.

---

### Läs mer

En person som har äldreförsörjningsstöd har rätt att behålla förmånen under maximalt tre månader om hen vistas utomlands. Syftet är att äldre invandrare ska kunna besöka släktingar i sitt hemland utan att bli av med sin försörjning.

Av förarbeten framgår att förmånen även kan betraktas som ett alternativ till det försörjningsstöd som utbetalas av socialtjänsten. Försörjningsstöd betalas ut utifrån en bedömning av vad som är en skälig levnadsnivå enligt svenska förhållanden. Därför lämnas de endast när den berättigade de facto vistas i Sverige. Om personen i stället väljer att vistas utomlands upphör det svenska försörjningsansvaret. Man ansåg dock inte att det var lämpligt med en lika strikt tillämpning för äldreförsörjningsstödet, med tanke på den speciella målgrupp som stödet är till för. Personer som invandrat till Sverige vid en relativt hög ålder har i regel en starkare anknytning till sitt gamla hemland än personer som invandrat i unga år. Det ansågs därför orimligt om kriterierna för att få äldreförsörjningsstöd skulle göra det omöjligt att besöka anhöriga i hemlandet. Av humanitära skäl infördes därför en bestämmelse om att en vistelse utanför EES-området på högst tre månader kunde tillåtas utan att rätten till äldreförsörjningsstöd upphörde. (Prop. 2000/01:136 s. 23–24, Äldreförsörjningsstöd)

---

### 5 kap. 15 § SFB

Tidsbegränsningen och kravet på medgivande i 14 § första stycket gäller inte för sådana statsanställda och deras familjemedlemmar som avses i 4 och 8 §§.

Tidsbegränsningen och kravet på medgivande gäller inte heller för familjeförmåner enligt 9 § 1–4 till biståndsarbetare m.fl. och studerande eller deras familjemedlemmar som avses i 6–8 §§.

---

Bestämmelsen innebär att statsanställda och deras familjemedlemmar kan få bosättningsbaserade förmåner utbetalda under en utlandsvistelse, oavsett hur länge de vistas utomlands. Dessutom gäller inte det krav på medgivande som framgår av 5 kap. 14 § SFB för dessa personer.

Biståndsarbetare och utlandsstuderande kan få familjeförmåner under hela utlandsvistelsen. Inte heller för dessa personer och förmåner finns något krav på medgivande.

Tänk dock på att detta gäller under förutsättning att personerna är fortsatt försäkrade för bosättningsbaserade förmåner i Sverige.

För statsanställda och deras familjemedlemmar finns sedan länge inga särskilda begränsningar när det gäller utbetalning av bosättningsbaserade förmåner. För biståndsarbetare och utlandsstuderande är den förlängda rätten till fortsatt utbetalning begränsad till de bosättningsbaserade familjeförmånerna föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå, barnbidrag, underhållsstöd och adoptionsbidrag. (Hessmark A-C, s. 168)

---

### **5 kap. 16 § SFB**

I 110 kap. 45 § finns bestämmelser om när den försäkrade är skyldig att anmäla till Försäkringskassan att han eller hon lämnar Sverige.

---

Bestämmelsen innebär att den som lämnar Sverige ska anmäla det till Försäkringskassan. Se vidare avsnitt 3.7.

Bestämmelsen har placerats i 110 kap. eftersom den har ansetts vara en handläggningsregel. Emellertid har det ansetts lämpligt att i 5 kap. upplysa om att bestämmelsen finns.

## **3.4.6 Speciella försäkringssituationer**

---

### **5 kap. 17 § SFB**

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om i vilken utsträckning barn som är politiska flyktingar är försäkrade för underhållsstöd enligt 9 § 3 även om de inte är bosatta i Sverige.

---

Bestämmelsen innebär att regeringen har en möjlighet att reglera i vilken utsträckning barn som är politiska flyktingar är försäkrade för underhållsstöd även om de inte är bosatta i Sverige. Någon sådan reglering finns inte i dagsläget.

I bestämmelsen anges att regeringen, med stöd av sin restkompetens, 8 kap. 7 § första stycket 2 regeringsformen, har möjlighet att sträcka ut försäkringen. Bestämmelsen handlar om en speciell grund för försäkringstillhörighet. (Hessmark, avd. A–C, s. 169)

---

### **5 kap. 18 § SFB**

Har rätten till en bosättningsbaserad förmån upphört med tillämpning av bestämmelserna om bosättning i 2–8 §§ eller bestämmelserna om utlandsvistelse i 13–15 §§, får förmånen efter ansökan hos den handläggande myndigheten, fortsätta att lämnas om det med hänsyn till omständigheterna skulle framstå som uppenbart oskäligt att dra in förmånen.

---

Bestämmelsen innebär att en person i undantagsfall kan få förmåner trots att rätten till bosättningsbaserade förmåner har upphört eftersom hen vistas utomlands. Bestämmelsen kallas för dispensregeln. Den som vill ha dispens måste ansöka om det hos Försäkringskassan.

Bestämmelsen har prövats av kammarrätten (KRNS mål nr 3822-3823-13). Målet handlade om garantipension till makar som flyttat tillbaka till Chile. Flytten till Chile hade föranletts av deras försämrade hälsa och att de behövde stöd och hjälp av sina barn som tidigare flyttat dit. Makarna hade inte längre någon anknytning till Sverige, men det ansågs visat att de behövde garantipensionen för sitt uppehälle. Domstolen fann det därför oskäligt att dra in förmånen.

---

### Läs mer

Enligt förarbetena bör det finnas en möjlighet att kunna besluta att en bosättningsbaserad förmån ska få betalas ut även i ett fall när det finns hinder mot utbetalning på grund av bestämmelserna om begränsning mot utbetalning vid utlandsvistelse. Denna möjlighet bör också finnas när rätten till en förmån har upphört på grund av bosättningsbestämmelserna. Sådana beslut bör kunna meddelas på ansökan av den försäkrade, och dispens bör kunna ges om det skulle vara uppenbart oskäligt att dra in förmånen. Vid bedömningen kan bland annat hälsoskäl beaktas. Bestämmelsen bör tillämpas restriktivt. (Prop. 1998/99:119 s. 148–149)

---

## 3.5 Arbetsbaserade förmåner

Reglerna om de arbetsbaserade förmånerna finns i 6 kap. SFB. Här följer en sammanfattning av huvuddragen i SFB:s kapitel och därefter följer en genomgång av respektive bestämmelse för sig.

Vad som menas med arbete i Sverige definieras först med en huvudregel i 6 kap. 2 § SFB. Därefter följer bestämmelser om särskilda personkategorier som innebär avsteg från huvudregeln om arbete i Sverige i både vidgande och begränsande riktning (6 kap. 3–5 §§ SFB).

För att en person ska vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner räcker det inte att Försäkringskassan kan konstatera att personen har ett arbete i SFB:s mening, utan det krävs även att försäkringen för arbetet gäller. Det kallas för försäkringstid. (6 kap. 8–12 §§ och 4 kap. 3 § första stycket SFB)

Även om en person både uppfyller kraven i SFB om arbete i Sverige och försäkringstiden, vilket betyder att personen alltså är försäkrad, finns det ytterligare bestämmelser om från och med när förmåner tidigast kan lämnas (6 kap. 13–14 §§ SFB).

Det finns även regler om vad som händer med förmåner när en försäkrad vistas utomlands (6 kap. 15–18 §§ SFB).

Slutligen finns det även vissa situationer som ska jämföras med att ha ett arbete. Det finns alltså bestämmelser som gör att en person ses som försäkrad för arbetsbaserade förmåner fast personen inte har något arbete som denne arbetar med för tillfället. (6 kap. 19–22 §§ SFB)

Tänk på att förmånsvillkoren i SFB även inbegriper frågan om sjukpenninggrundande inkomst (SGI). En person kan alltså vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner, exempelvis sjukpenning, men endast få 0 kronor i ersättning på grund av att hen saknar en SGI.

### 3.5.1 Arbete i Sverige

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för arbetsbaserade förmåner (6 kap. 6 § SFB). Det som Försäkringskassan därför behöver pröva är vad som menas med *arbetar i*

*Sverige* i SFB: mening. Att personen arbetar i Sverige är nämligen avgörande för att hen ska ha rätt till arbetsbaserade förmåner. Den arbetsbaserade delen i socialförsäkringen är tänkt som skydd mot inkomstbortfall från ett arbete och gäller bara när det handlar om en viss typ av arbete.

---

### **6 kap. 2 § första stycket SFB**

Vid tillämpning av bestämmelserna i denna balk avses med arbete i Sverige, om inget annat särskilt anges, förvärvsarbete i verksamhet här i landet.

---

Bestämmelsen innebär att med arbete i SFB:s mening menas allt förvärvsarbete som rent fysiskt utförs i Sverige av någon person. Nyckelorden i bestämmelsen är "förvärvsarbete" och "verksamhet här i landet". Vid prövningen kan det vara bra att tänka det som en tvåstegsbedömning där de två kriterierna bedöms var för sig.

### **Vad är ett förvärvsarbete?**

Förvärvsarbete brukar även kallas lönearbete eller yrkesarbete. Det beskriver förhållandet mellan en arbetstagare och en arbetsgivare, där den anställda arbetstagaren genom ett avtal förbinder sig att sälja sin arbetskraft till arbetsgivaren. Det kan både vara som anställd, uppdragstagare och egenföretagare. Det sker ofta på en arbetsmarknad, och arbetstagaren får lön som ersättning för sitt arbete. Begreppet används för att skilja sådant arbete från hushållsarbete eller arbete som utförs ideellt eller utan att ge arbetstagaren en ekonomisk ersättning. Med förvärvsarbete menas som utgångspunkt

- arbete i alla statliga, kommunala eller privata sektorer på arbetsmarknaden
- alla typer av arbete, det vill säga oavsett om det är fråga om
  - heltid, deltid, visstid, säsong, provotid, vikariat rent tillfälligt arbete eller viss praktik
  - direktanställning, som egenföretagare eller om personen är anställd i ett bemanningsföretag i syfte att hyras ut.

Det krävs någon form av ersättning för arbetet men inte nödvändigtvis i pengar. Även ersättning i form av naturaförmåner som exempelvis mat och logi, fri bil och telefon kan godtas. Begreppet förvärvsarbete är heller inte kopplat till personens medborgarskap eller bosättning.

Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som kan ha betydelse i Försäkringskassans bedömning av om det är ett förvärvsarbete, men följande faktorer kan vara av betydelse:

- arbetsuppgifter
- typ av arbete – anställning, uppdragstagare eller egenföretagare
- arbetets varaktighet
- om det finns ett avtal om arbete
- om personen får ersättning.

Avgörande för bedömningen i varje enskilt fall är vilka villkor som faktiskt gäller för det aktuella arbetet. Det har HFD kommit fram till i RÅ 2007 ref. 83 när HFD prövade om en Marie Curie-stipendiat som forskade vid ett svenskt universitet kunde anses omfattad av den arbetsbaserade socialförsäkringen. Marie Curie-stipendier är forskarstipendier som utgår som ett led i EU:s stöd till forskning och utveckling. I dåvarande SofL fanns regler om speciella försäkringssituationer, bland annat att den som får Marie Curie-stipendium var försäkrad för vissa angivna pensionsförmåner. Eftersom det var fråga om ett stipendium från EU och särreglering om pensionsförmånerna var frågan om sådana personer kunde vara försäkrade för andra arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner.

HFD menade att det utifrån villkoren som gällde för det aktuella arbetet var ett förvärvsarbete i socialförsäkringens mening.

### **Försäkringskassans bedömning av om det är ett förvärvsarbete**

Försäkringskassan behöver alltid göra en utredning för att ta reda på om det är fråga om ett förvärvsarbete. Det krävs inte alltid skriftliga anställningsavtal eller villkor om arbete, utan även en muntlig överenskommelse kan innebära att det handlar om ett förvärvsarbete. Då krävs i stället någon annan handling som kan visa att det är ett förvärvsarbete, exempelvis utdrag som visar att personen har fått ersättning. Samtidigt är exempelvis inte ett arbetstillstånd det enda som kan godtas för att bedöma att det handlar om ett förvärvsarbete. Försäkringskassan måste alltid göra en bedömning av vad som är visat och hur långt vår utredningsskyldighet sträcker sig utifrån de samlade uppgifterna i ärendet. Uppgifterna kan till exempel vara

- personens egna uppgifter
- arbetsuppgifter
- anställningsavtal
- villkor
- ersättning
- eventuellt arbetstillstånd.

Det finns inga riktvärden varken för hur många timmar en person måste arbeta eller för nivån på ersättningen, utan det är den sammantagna bedömningen som avgör. Med andra ord ska Försäkringskassan värdera både objektiva och subjektiva fakta för att kunna komma fram till att det handlar om ett förvärvsarbete. Om ärendet gäller en person som är

- anställd ska det framgå när arbetet började, vem som är arbetsgivare, arbetsgivarens kontaktinformation och organisationsnummer. Är hen anställd i sitt eget aktiebolag kan ytterligare uppgifter som visar att personen förvärvsarbetar exempelvis inhämtas från bolagets revisor.
- egenföretagare ska det framgå när arbetet påbörjades, vilka arbetsuppgifter personen har och arbetets omfattning. Även ett registreringsbevis eller uppgifter om organisationsnummer, datum för registrering, namn, adress, företagsform och en beskrivning av företagets verksamhet kan användas i bedömningen, liksom en handling om godkänd F-skatt från Skatteverket eller från det land där företaget är registrerat. Om en egenföretagare har en godkänd F-skattsedel så tyder det på att arbete som egenföretagare utförs eller har för avsikt att utföras.

När man har ett förvärvsarbete arbetar man inte alltid. Man kan exempelvis ha betald semester eller semesterlön för timanställda. Även den som har uppsägningslön kan ses som förvärvsarbetande, om arbetsgivaren under tiden med uppsägningslön ställer krav på att personen ska stå till arbetsgivarens förfogande och vara beredd att utföra arbete för arbetsgivarens räkning (12 och 13 §§ lagen [1982:80] om anställningsskydd, LAS).

Att arbetet är tillfälligt kan däremot påverka bedömningen av om försäkringstiden för arbetet är gällande, alltså om personen är försäkrad genom arbetet, se 6 kap. 8 § SFB. En person kan exempelvis ha efterskydd från arbetet och därför vara fortsatt försäkrad för arbetsbaserade förmåner under efterskyddstiden. Du kan läsa mer om vad det innebär under avsnitt 3.5.4 Försäkringstid.

### **Doktorander**

När det gäller bedömningen av doktoranders anställning ska Försäkringskassan pröva varje enskilt fall på samma sätt som när vi bedömer förvärvsarbete.

En stipendiefinansierad doktorand anses bedriva studier i den mening som avses i 5 kap. 7 § SFB och ska i normalfallet inte ses som anställd. Stipendier berättigar inte till

sociala förmåner på samma sätt som en anställning. När det gäller ersättning vid långvarig sjukdom och föräldraledighet är doktorander med stipendier normalt försäkrade via Kammarkollegiet. Ett universitet eller en högskola kan dock anta en doktorand med stipendier samtidigt som hen får lön för att genomföra viss undervisning. (SOU 2016:29, s. 112–113 och 115)

En doktorand har oftast samma arbetsuppgifter oavsett om hen är anställd med lön eller har finansiering via stipendier. Det avgörande för Försäkringskassans bedömning är därför om det handlar om ett förvärvsarbete. Att doktoranden får ett tillägg och att arbetsgivaren betalar skatt och avgifter på tillägget är faktorer som talar för att det är ett förvärvsarbete. Försäkringskassan ska därför utreda vilka villkor som gäller för till exempel tillägg till ett stipendium som ett universitet eller högskola betalar ut till en doktorand.

### **Postdoktorer och gästforskare**

En postdoktor har en särskild kollektivavtalsreglerad postdoktorsanställning som är begränsad till två år, men anställningen kan under vissa förutsättningar förlängas. En postdoktor har avlagt en doktorsexamen eller har en utländsk examen som bedöms motsvara doktorsexamen.

Det finns ingen definition av vad en gästforskare är, dock finns det särskilda regler för uppehållstillstånd för de som är i Sverige för att forska eller gästforska, läs mer i avsnitt 5.3.1. En postdoktor skulle exempelvis kunna få uppehållstillstånd som gästforskare.

Det finns ingen särskild reglering om hur postdoktorer och andra gästforskares försäkring ska bedömas. Försäkringskassan behöver göra en bedömning i varje enskilt fall. I bedömningen av förvärvsarbete behöver det då framgå hur länge forskningsuppdraget gäller, om ersättningen är skattepliktig och om arbetsgivaren ska betala några avgifter.

### **Lärlingsanställning**

Enligt lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning kan gymnasieelever utföra diverse sysslor inom ramen för sina gymnasiestudier på ett företag. I ett sådant fall anses eleven anställd av företaget om hen genomför minst halva sin gymnasieutbildning på företaget och får avtalsenlig lön för den tiden. Ett sådant arbete ska ses som förvärvsarbete i SFB:s mening om bedömningen av villkoren om arbetsuppgifter, typ av arbete, varaktighet och ersättning uppfyller kraven för detta. (Prop. 2013/14:80, s. 13, Gymnasial lärlingsanställning)

---

### **Läs mer**

Med förvärvsarbete menas någons huvudsakliga sysselsättning i arbetslivet, men även olika slag av bisysslor där man får ersättning. Hushållsarbete i hemmet eller oavlönade fritidssysslor ses däremot inte som förvärvsarbete.

Det finns ingen uttalad minimigräns för inkomst av arbetet för att det ska definieras som förvärvsarbete i 6 kap. 2 § SFB:s mening. Sådana villkor finns däremot i vissa bestämmelser om rätt till förmåner (jfr till exempel 25 och 59 kap. SFB). I princip har det ingen betydelse vilken arbetsrättslig roll eller vilket inkomstslag som det är fråga om.

Ett förvärvsarbete som bedrivs helt eller delvis i hemmet är inte undantaget, även om ett sådant arbete ibland kan vara svårt att bevisa. Vård av barn räknas inte



som förvärvsarbete, även om till exempel vårdbidrag kan betalas ut för inkomstbortfall i samband med vården (RÅ 2002 ref. 11). (Vårdbidrag har från och med den 1 januari 2019 ersatts av omvårdnadsbidrag.) De så kallade barnrättsåren kan inte heller ses som ett förvärvsarbete, även om de är pensionsgrundande och innebär att föräldraledighet kompenseras till viss del. Det finns inga åldersgränser, varken nedre eller övre, för vem som kan anses utföra förvärvsarbete och som därför är försäkrad för arbete. Däremot kan det finnas åldersbegränsningar i förmånsbestämmelserna.

Begreppet förvärvsarbete och förvärvsarbete kommer ursprungligen från arbetsskadeförsäkringen. Där fanns uttalanden i förarbeten och praxis som sades kunna vara till ledning även för bedömning enligt SofL som numera är ersatt av SFB (jfr 2 kap. 7 § SofL som bygger på tidigare lydelse av 1 kap. 1 § LAF, prop. 1976/77:64 s. 102, Om statligt personskadeskydd m.m. och 1998/99:119 s. 179).

Förvärvsarbete kan utföras av såväl arbetstagare som uppdragstagare och egenföretagare (prop. 1998/99:119 s. 102 f. samt s. 179). Gränsdragningen i sig är inte viktig här, men det är viktigt att känna till de olika formerna av arbete eftersom det kan ha betydelse för bedömningen av vem som kan anses förvärvsarbete.

I vissa lagar finns det bestämmelser om vem som ska, respektive inte ska, ses som arbetstagare enligt den lagen (jfr till exempel 7 § lagen [2000:625] om arbetsmarknadspolitiska program). Dessa regelverk är inte avgörande för Försäkringskassans bedömning av vem som ska ses som arbetstagare och alltså anses utföra förvärvsarbete. Vi ska göra en helhetsbedömning och det är viktigt att tänka på att olika lagar har olika syften.

Inom sjuk-, arbetsskade- och pensionsförsäkringarna var från början det civilrättsliga arbetstagarbegreppet avgörande. Det civilrättsliga arbetstagarbegreppet karaktäriseras av krav på att det finns ett frivilligt avtal som innebär arbete för annans räkning och att arbetet utförs personligen. Frågan har sedan under årens lopp prövats av olika högsta instanser och efterhand utvecklades ett något vidare och mer schablonmässigt socialt arbetstagarbegrepp inom socialförsäkringen. Det innebär i praktiken att det inom socialförsäkringen inte är en förutsättning att villkoren i arbetsrättslagstiftningen för vem som ses som arbetstagare är uppfyllda (jfr Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, Anställningsskydd: kommentarer till anställningsskyddslagen, 9 omarb. uppl., Norstedts Juridik AB, Stockholm, 2006, s. 20 och SOU 1993:32 s. 219, Ny anställningsskyddslag). Äldre praxis gällande socialförsäkringen ska tolkas med viss försiktighet, och därför ska en helhetsbedömning av faktorerna i punktlistan ovan om vad som är ett förvärvsarbete numera alltid göras.

### **Uppdragstagare**

En uppdragstagare är en person som arbetar för någon annans räkning utan att vara anställd för arbetet. Det handlar vanligtvis om uppdrag i en styrelse eller nämnd mot arvode eller fortlöpande uppdrag för en eller flera uppdragsgivares räkning, till exempel en konsultverksamhet. Ett uppdrag kan utföras som ett enstaka arbete, vid flera tillfällen eller löpande under längre tider. Även här behöver man bedöma samtliga omständigheter enligt listan ovan. En uppdragstagare som betalar A-skatt ses som anställd och en som betalar F-skatt ses som egenföretagare.

### **Egenanställd**

En egenanställd är en person som utför uppdrag åt olika uppdragsgivare. Det kan till exempel vara en frilansare med A-skatt. Det finns uppdragsgivare som bara vill anlita uppdragstagare som har F-skatt. De egenanställda personerna ansluter sig därför till ett egenställningsföretag, som även kan kallas för plattformsföretag, faktureringsföretag eller självställningsföretag. Egenställningsföretaget har F-skatt och fakturerar uppdragsgivarna mot viss provision, redovisar arbetsgivaravgifter och gör skatteavdrag och betalar sedan ut resten som lön till uppdragstagaren. Därför kallas det att man är egenanställd. En egenanställd kan beroende på omständigheterna anses som anställd. En sådan bedömning ska göras utifrån omständigheterna i varje enskilt fall. Se punktlistan ovan om vad som behöver beaktas.

### **Egenföretagare/Enskild näringsidkare**

En egenföretagare är en person som självständigt bedriver affärsrörelse, hantverk, jordbruk eller fiske. Egenföretagare är ett annat ord för enskild näringsidkare. För att ses som egenföretagare måste personen delta med eget arbete eller eget brukande i exempelvis skötseln av ett jordbruk eller en hyresfastighet. Det räcker alltså inte med ren förvaltning av kapital, förmögenhet eller uthyrning (RÅ 1991 not 304). Det krävs inte så mycket arbete att gränsen i 2 kap. 23 inkomstskattelagen mellan passiv och aktiv näringsverksamhet är passerad.

Verksamheten kan bedrivas i olika former, till exempel enskild firma, handelsbolag eller aktiebolag. Den som har ett aktiebolag räknas som anställd och inte som egenföretagare. Det beror på att ersättningen som personen tar ut beskattas som inkomst av tjänst enligt inkomstskattelagen. Denna information framgår av inkomstdeklarationen. En sådan person ses alltså inte som egenföretagare i SFB:s mening utan som anställd. En verksamhet där egenföretagaren lägger ner en stor del av sin egen arbetskraft ska alltid ses som arbete. Detsamma gäller verksamheter där hela eller övervägande del av avkastningen är ersättning för utfört arbete, till exempel verksamhet som skribent, konsult eller hantverkare, oavsett om det motsvarar en deltid, halvtid eller heltid. När det gäller verksamhet som enbart baseras på innehav av en tillgång får en bedömning göras av om personen utför en tillräcklig del av eget arbete som inte bara är förvaltning.

---

### **Vad innebär det att förvärvsarbetet ska bedrivas i verksamhet här i landet?**

Arbetet ska i regel rent fysiskt utföras i Sverige. Från denna huvudregel finns några undantag för vissa personkategorier i både vidgande och begränsande riktning. Du kan läsa mer om dem i avsnitt 3.5.2.

Det har ingen betydelse om den som bedriver verksamheten är svensk eller utländsk, fysisk eller juridisk person eller har sitt säte eller är bosatt utomlands. De anställdas nationalitet spelar heller ingen roll. Även arbete som en arbetstagare utför under en kortare tjänsteresa utomlands ska ses som förvärvsarbete här i landet. När det gäller mer långvariga fall kan det i stället handla om utsändning. (Prop. 1998/99:119 s. 103)

Att lagstiftningen kräver att arbetet ska ha en stark anknytning till Sverige beror bland annat på förhållandet mellan skatter och avgifter och tillgången till arbetsbaserade förmåner. Förmånerna ska täcka ett inkomstbortfall som finansieras genom skatter och avgifter som personen har bidragit till. Det finns inget uttalat i lagstiftningen eller förarbeten om vad som krävs för att ett arbete i hemmet eller arbete på distans i ett annat land ska kunna ses som arbete i Sverige (jfr prop. 1998/99:119 s. 105). Numera finns dock viss vägledning kring detta i HFD 2022 ref. 16.





---

**Rättsfall**

HFD 2022 ref. 16 handlade om en person som var medföljande till en person som blivit utsänd av sin arbetsgivare till ett land utanför EU. Den medföljande personen arbetade på distans från det andra landet för sin svenska arbetsgivare och med dennes godkännande. Personen reste regelbundet till Sverige i arbetet.

HFD konstaterade att personen var anställd för att arbeta i sin arbetsgivares verksamhet i Sverige. Arbetsuppgifterna var av den karaktären att hon kunde utföra dem på distans från det andra landet. Arbetet fick därför anses vara förvärvsarbete i Sverige, trots att det inte fysiskt utfördes här.

HFD hänvisade i domen till SOU 2017:05 (s. 495) Social trygghet i en globaliserad värld där det bland annat anges att distansarbete i gränsöverskridande situationer är viktigt för att göra det möjligt för grupper, exempelvis medföljande till utsända, att fortsätta arbeta samt behålla en koppling till den svenska arbetsmarknaden. Eftersom anknytningen kan se så olika ut är det svårt att exakt definiera begreppet stark anknytning. Det bör därför vara upp till tillämpande myndighet och domstolar att bedöma när distansarbete i gränsöverskridande situationer har en så stark koppling till Sverige att distansarbetet bör ses som arbete i Sverige. Vissa kriterier kan vägleda i bedömningen, till exempel arbetets karaktär, var det fysiskt utförs, arbetets varaktighet, omfattning, arbetsgivarens verksamhet i landet och var arbetstagaren är anställd samt var socialavgifter betalas.

---

Försäkringskassans ställningstagande utifrån HFD 2022 ref. 16 innebär att två grundläggande kriterier ska vara uppfyllda för att arbete som bedrivs på distans från ett annat land för en arbetsgivare med verksamhet i Sverige ska kunna anses vara förvärvsarbete enligt 6 kap. 2 § SFB:

- Personen är anställd för att arbeta i sin arbetsgivares verksamhet i Sverige innan distansarbetet utförs.
- Arbetsuppgifterna för den svenska verksamheten är av den karaktären att dessa kan utföras på distans från utlandet på samma sätt som om arbetsuppgifterna utförs i Sverige.

Andra omständigheter som också ska beaktas i det enskilda fallet är till exempel personens anknytning till Sverige. Läs mer i Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2022:06) *Bedömningen av om arbete på distans från ett annat land kan anses vara förvärvsarbete i verksamhet här i landet i den mening som avses i 6 kap. 2 § första stycket socialförsäkringsbalken (SFB)*.

Huvudregeln i SFB är att arbetet rent fysiskt ska utföras i Sverige och det är reglerat i vilka uttryckliga fall undantag ska göras. Det överensstämmer i övrigt med intentionerna både i EU-förordningar, konventioner och skatteavtal där det avgörande är var arbetet fysiskt utförs (jfr bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i förordning 883/2004 och HFD 2012 ref. 18 där HFD fann gällande inkomsttaxering att artikel 15.1 i det nordiska skatteavtalet innefattar ett krav på fysisk närvaro för att arbetet ska anses utfört i det andra landet). Tänk på att ett distansarbete i ett annat land kan påverka vilka regelverk som blir tillämpliga. Du kan läsa mer om detta i beskrivning av 6 kap. 4 § SFB och förhållandet till utsändning.

## För fysiska personer som bedriver näringsverksamhet kan även förvärvsarbete utomlands ses som arbete i Sverige

Det finns en särskild bestämmelse för fysiska personer som bedriver näringsverksamhet:

---

### 6 kap. 2 § andra stycket SFB

Om en fysisk person som bedriver näringsverksamhet har sådant fast driftställe i Sverige som avses i 2 kap. 29 § inkomstskattelagen (1999:1229) ska verksamhet som hänför sig till driftstället anses bedriven här i landet.

---

Bestämmelsen innebär att arbete som en enskild näringsidkare bedriver utomlands ska ses som arbete i Sverige under förutsättning att verksamheten har sitt fasta driftställe i Sverige. Eftersom ett krav är att näringsverksamheten ska ha fast driftställe i Sverige är det bara tillfälliga arbeten utomlands som faller in här. Det kan till exempel röra sig om arbete som en enskild näringsidkare tillfälligt utför i utlandet, under förutsättning att detta inte kan anses som helt självständigt i förhållande till arbetet vid det fasta driftstället i Sverige. Med fast driftställe för näringsverksamhet menas "en stadigvarande plats för affärsverksamhet varifrån verksamheten helt eller delvis bedrivs" (2 kap. 29 § IL). Som exempel kan nämnas ett särskilt ställe för företagsledning, filial, kontor, fabrik eller verkstad. Verksamheten i utlandet får alltså inte ses som självständig i förhållande till arbetet vid det fasta driftstället i Sverige. (Prop. 1998/99:119 s. 105 f., 179 och 237)

Tänk på att det behöver finnas uppgift om vad som är arbetsplatsen i det andra landet. Det behöver också finnas en kopia av ett eventuellt anställningsavtal där arbetets omfattning framgår och under vilken period personen ska arbeta i det andra landet.

---

### Läs mer

Bestämmelsen innebär att lagstiftaren har ansett att det inte behövs några utsändningsbestämmelser för enskilda näringsidkare, eftersom deras arbetsbaserade förmåner och socialavgifter i mycket stor utsträckning grundas på inkomster som beskattas i Sverige när försäkringsskyddet är kopplat till själva verksamheten som bedrivs här (prop. 1998/99:119 s. 105).

---

## Finns det något krav på arbetstillstånd för att en person ska anses arbeta i Sverige?

Det finns inget krav på arbetstillstånd för att en person ska anses arbeta i Sverige och därmed ses som försäkrad för arbetsbaserade förmåner i 6 kap. 2 och 6 §§ SFB. Det har sin grund i att lagstiftaren har valt att lägga ansvaret på arbetsgivarna i stället, som inte får anställa utlänningar som inte har arbetstillstånd. Det har bedömts att de som arbetar ändå ska tillförsäkras grundläggande skyddsregler inom arbetsrätt, arbetsmiljö samt mot arbetsskada, oavsett utlänningens migrationsrättsliga status. Däremot måste personen ha arbetstillstånd för att kunna ha rätt till förmåner i 6 kap. 14 § SFB. Detta krav gäller däremot inte för arbetsskadeersättning eller arbetsskadeersättning till efterlevande enligt 6 kap. 6 § 6 och 6 kap. 6 § 10 SFB. Du kan läsa mer om detta i beskrivningen av 6 kap. 14 § SFB.

### 3.5.2 Särskilda personkategorier

Från huvudregeln om arbete i Sverige finns några undantag för särskilda personkategorier i både vidgande och begränsande riktning. Det har i dessa fall ansetts rimligt att ett arbete som visserligen inte utförs i Sverige rent fysiskt men som ändå har en stark anknytning hit ska omfattas av den arbetsbaserade grenen av socialförsäkringen.

Omvänt har det ansetts motiverat att undanta vissa typer av arbete som faktiskt utförs här i landet men trots det har en starkare anknytning till något annat land. (Prop. 1998/99:119 s. 103)

## Sjömän

---

### 6 kap. 3 § SFB

Arbete som sjöman på svenskt handelsfartyg ska anses som arbete i Sverige. Detta gäller även arbete som utförs

1. i anställning på ett utländskt handelsfartyg som en svensk redare hyr i huvudsak obemannat, om anställningen sker hos redaren eller hos någon arbetsgivare som redaren har anlitat, eller
2. i anställning hos ägaren till ett svenskt handelsfartyg eller hos någon arbetsgivare som anlitas av ägaren, om fartyget hyrs ut till en utländsk redare i huvudsak obemannat.

Med sjöman avses den som enligt 3 § sjömanslagen (1973:282) ska anses som sjöman.

---

Bestämmelsen innebär att för sjömän är huvudregeln att arbete som sjöman på ett svenskt handelsfartyg ska ses som arbete i Sverige oavsett var i världen det utförs. Det gäller även vid anställning i samband med så kallad bare-boat charter, som är en term för att någon hyr användningen av ett fartyg utan besättning och bemannar, driver och underhåller det. (Prop. 1998/99:119 s. 179–180)

Med sjöman menas här

- en arbetstagare som är anställd för sådant arbete för ett fartygs räkning som utförs
  - ombord på fartyget
  - på annat ställe av arbetstagare som följer med fartyget (fartygsarbete)
- att arbetstagaren under tiden hen tjänstgör ombord också har sådan befattning ombord som huvudsakligen gäller fartygsarbete och dessutom gäller annat än enbart tillfälliga sysslor. (3 § sjömanslagen)

Det här gäller inte bara arbeten som man enligt vanligt språkbruk kallar för sjömän. Även restaurang- och tvätteripersonal, musiker, croupierer och frisörer kan här ses som sjömän om deras arbete kan anses ingå i det rutinmässiga arbetet för fartygets drift. Arbetstagare ombord som däremot har arbete av mer tillfällig karaktär som till exempel resereparatörer och fartygsinspektörer omfattas inte av sjömansbegreppet (prop. 1975:109 s. 36, Med förslag om rätt till tilläggs pension och sjömans pension för entreprenörsanställda på svenska handelsfartyg, m.m. och prop. 2012/13:78, s. 37, Bevakning ombord på svenska fartyg). Samma sak gäller städpersonal som väntar i hamn.

När Försäkringskassan ska utreda dessa ärenden kan vi ha viss hjälp av uppgifter om sjömän och handelsfartyg från Transportstyrelsens sjömansregister. Registret innehåller uppgifter dels om svenska handelsfartyg och om utländska som i huvudsak obemannade hyrs av svensk redare, dels om sjöman som tjänstgör på dessa fartyg. Bestämmelser om sjömansregistret finns i mönstringslagen (1983:929).



## Utsändning m.m.

---

### 6 kap. 4 § första stycket SFB

Arbete utomlands för en arbetsgivare med verksamhet i Sverige ska anses som arbete här i landet, om arbetstagaren är utsänd av arbetsgivaren och arbetet kan antas vara längst ett år.

---

Bestämmelsen innebär att även arbete som utförs i utlandet för en arbetsgivare med verksamhet i Sverige räknas som arbete här i landet. Det finns två villkor som ska vara uppfyllda för att det ska vara fråga om utsändning:

- arbetstagaren ska vara utsänd av en arbetsgivare med verksamhet i Sverige
- arbetet utomlands ska kunna antas vara längst ett år.

Det har ingen betydelse om arbetsgivaren är svensk eller utländsk, utan det avgörande är om verksamheten finns i Sverige eller inte. Syftet med denna bestämmelse är att även arbete som inte utförs i Sverige rent fysiskt, men som ändå har en stark anknytning hit, ska omfattas av den arbetsbaserade grenen av socialförsäkringen.

Att utsändningen *kan antas vara* längst ett år innebär att Försäkringskassan ska göra en helhetsbedömning av omständigheterna i ärendet. Vi ska då utgå från personens egna uppgifter om varaktigheten, anställningsavtal eller ett intyg från arbetsgivaren (prop. 1998/99:119 s. 180). Tänk på att det här inte räcker med att personen påstår något, utan uppgifterna måste stödjas av andra omständigheter, exempelvis ett intyg från arbetsgivaren. Det finns heller ingen möjlighet enligt SFB att förlänga en utsändning, utan personen måste komma hem först för att sändas ut på nytt. Det finns här ingen tidsgräns för hur länge en person behöver vara hemma utan det avgörande är att det handlar om en ny utsändning.

Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som kan ha betydelse i en sådan bedömning, men följande faktorer kan vara av betydelse:

- att arbetsgivarens verksamhet bedrivs i Sverige
  - att själva verksamheten som personen blir utsänd ifrån normalt bedrivs i Sverige
- att arbetsgivaren med verksamheten i Sverige ansvarar för
  - rekrytering
  - anställningsavtal
  - lön
  - befogenhet att bestämma arbetets art
- vad det är för arbete som personen ska utföra som utsänd
- att den utsände måste vara på plats i det andra landet för att kunna utföra arbetet i den svenska verksamhetens intresse
- att utsändningen kan antas vara längst ett år.

De faktorer som ska ingå i bedömningen måste styrkas genom uppgifter från arbetstagaren och arbetsgivaren genom anställningsavtal eller intyg. Hur mycket utredning som Försäkringskassan behöver i det enskilda ärendet beror på vad som är visat och vad omständigheterna tyder på.

En utsändning handlar om ett arbete som utifrån verksamhetens behov måste utföras i ett annat land för arbetsgivarens räkning, och har alltså sin grund i arbetsgivarens intressen. Det kan därför aldrig handla om ett arbete som kan utföras var som helst eller att personen själv väljer att utföra arbetet utomlands i form av distansarbete. I HFD 2022 ref. 16 saknas resonemang kring gränsdragningen mellan sådant arbete på

distans som omfattas av 6 kap. 2 § SFB och bestämmelsen om utsändning i 6 kap. 4 § SFB. I Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2022:06) finns ytterligare ledning kring hur gränsdragningen mot bestämmelsen om utsändning i 6 kap. 4 § SFB ska göras.

För statsanställda som sänds ut till ett annat land för arbete finns en särskild regel om hur man ska se på deras bosättning. Du kan läsa mer om det i beskrivningen av 5 kap. 4 § SFB.

---

### Läs mer

Det finns inget uttryckligt krav på att personen som sänds ut blir utsänd från Sverige och därmed är försäkrad här innan. Däremot ligger i ordet utsänd att det inte kan handla om ditsänd, det vill säga att personen måste sändas från Sverige. Bestämmelsen i 6 kap. 8 § SFB om att den arbetsbaserade försäkringen börjar gälla första dagen av anställningstiden innebär alltså att den första dagen av anställningen måste ligga före eller i vart fall vara samma dag som avresedagen för utsändningen, beroende av tidsräkning och avreseort.

En person som till exempel anställs utomlands i ett utländskt dotterbolag till ett svenskt företag räknas inte som utsänd, inte ens om hen rekryteras från moderbolaget i Sverige. Det beror på att ett företags dotterbolag utomlands som regel ses som en egen fristående verksamhet och inte har en direkt koppling till det svenska moderbolaget som har verksamheten i Sverige.

Lokalanställd personal utomlands, det vill säga personer som vanligtvis är medborgare och bosatta i de land där de ska arbeta, kan i princip inte vara utsända från Sverige. En lokalanställning innebär att arbete som utförs i ett annat land av den som är anställd av en arbetsgivare i det landet. Ett sådant arbete är inte att anse som arbete i Sverige. (Prop. 1998/99:119 s. 105)

---

### 6 kap. 4 § andra stycket SFB

När en utländsk arbetsgivare under motsvarande förhållande sänder någon till Sverige för arbete ska arbete i Sverige inte anses föreligga.

Den här bestämmelsen gäller omvänt och innebär att när en arbetsgivare med verksamhet i utlandet sänder en arbetstagare till Sverige för att arbeta här under som längst ett år, ska arbetstagaren inte tillhöra den arbetsbaserade försäkringen i Sverige.

Även i denna situation behöver Försäkringskassan utreda om det är fråga om utsändning. Det beror på att även en utländsk arbetsgivare kan bedriva verksamhet i Sverige, och om det inte är fråga om en utsändning ska personen i stället anses arbeta i Sverige. Du kan läsa närmare om hur en bedömning av en utsändning görs ovan i avsnittet om första stycket.

För statsanställda som sänds ut till Sverige för arbete finns en särskild regel om hur man ska se på deras bosättning. Du kan läsa mer om det i beskrivning av 5 kap. 4 § SFB.

---

### 6 kap. 4 § tredje stycket SFB

I fall som anges i 5 kap. 4 § gäller första och andra styckena även om utsändningstiden kan antas vara längre än ett år.

---

Bestämmelsen innebär att utsändningstiden för statligt anställda är obegränsad. Det krävs dock fortfarande att det är fråga om en *utsändning* från den statliga arbetsgivaren, läs närmare ovan i beskrivning av 6 kap. 4 § första stycket SFB om hur du gör den bedömningen. Regeln gäller inte för andra offentligt anställda, det vill säga personer anställda av region eller kommun. Den gäller inte heller för lokalanställda. För att bestämmelsen ska kunna tillämpas krävs att personen någon gång tidigare har varit bosatt i Sverige, se under beskrivning av 5 kap. 4 § SFB.

Bakgrunden till att den arbetsbaserade försäkringen har utvidgats när det gäller statens utsända arbetstagare är att dessa personer får kvarstå i folkbokföringen vid avresan (jfr 14 § FOL och RÅ 2000 ref. 48) samt att deras löner beskattas i Sverige. Statligt anställda som sänds ut anses med andra ord ha en särskilt stark anknytning till Sverige. (Prop. 1998/99:119 s. 129)

## Diplomater m.fl.

### 6 kap. 5 § första och andra stycket SFB

Arbete som utförs av en person som tillhör en annan stats beskickning eller karriärkonsulat ska anses som arbete i Sverige endast om det är förenligt med bestämmelserna om immunitet och privilegier i de konventioner som anges i 2 och 3 §§ lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall. Detta gäller även en sådan persons privat tjänare.

Ett sådant arbete som medför att en person på grund av anknytning till en internationell organisation omfattas av bestämmelserna i 4 § lagen om immunitet och privilegier i vissa fall ska anses som arbete i Sverige endast i den mån det är förenligt med vad som följer av tillämplig stadga eller avtal som anges i bilagan till den lagen.

Bestämmelsen innebär att diplomater med flera bara ska omfattas av den arbetsbaserade försäkringen om det är förenligt med Wienkonventionerna (prop. 1998/99:119, s. 181). Där är utgångspunkten att det är det sändande landets lagstiftning som ska gälla för dessa grupper, och inte den svenska arbetsbaserade försäkringen.

För diplomater har bosättning och medborgarskap viss betydelse enligt konventionerna. Därför kan sådana omständigheter även få betydelse vid bedömningen om personen omfattas av arbetsbaserade försäkringen enligt SFB. Du kan läsa mer om den bedömningen i beskrivningen av 5 kap. 5 § SFB.

En medföljande familjemedlem som arbetar kan däremot anses tillhöra den arbetsbaserade försäkringen om huvudregeln i 6 kap. 2 § SFB är uppfylld och det inte gäller arbete för beskickningarnas eller konsulatets räkning. I ett rättsfall kom nämligen Försäkringsöverdomstolen (FÖD) fram till att en medföljande familjemedlem till en kanadensisk diplomat som var verksam i Sverige kunde ha förvärvsarbete i Sverige. Familjemedlemmen förlorade därigenom sin immunitet vad gäller civil- och förvaltningsrättsliga frågor som härrörde från anställningen. Han sågs däremot behålla sin immunitet i övrigt enligt Wienkonventionens bestämmelser och kunde därför inte skrivas in i svensk försäkringskassa (FÖD 1989 ref. 10). Den som enligt SFB och konventionerna anses arbeta i Sverige och saknar immunitet och privilegier omfattas av den arbetsbaserade försäkringen i sin helhet. Detsamma gäller däremot inte den bosättningsbaserade försäkringen.

Internationella organisationer och anknuten personal kan också ha immunitet och privilegier. I några av de här aktuella avtalen, till exempel värdlandsavtalet IMO-konventionen, finns särskilda bestämmelser om socialförsäkring för den anställda personalen. Du kan läsa mer om detta i kapitel 17.

---

**6 kap. 5 § tredje stycket SFB**

Arbete som utförs av en person som tillhör en amerikansk styrka, en anhörig till en sådan person eller en leverantör till styrkan ska anses som arbete i Sverige endast om det är förenligt med avtalet den 5 december 2023 mellan Sverige och Amerikas förenta stater om försvarssamarbete.

Tredje stycket innebär att bestämmelserna i DCA-avtalet reglerar om en person som tillhör en amerikansk styrka, en anhörig till en sådan person och en leverantör till styrkan ska anses omfattas av den arbetsbaserade försäkringen.

Av artikel 17 punkten 4 i DCA-avtalet följer att inkomst som är befriad från inkomstskatt enligt avtalet inte kan ligga till grund för arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner när det gäller personer som inte är stadigvarande bosatta i Sverige eller i någon av medlemsstaterna i EU eller EFTA. I sådana fall är det därför inte förenligt med DCA-avtalet att anse att personen utför arbete i Sverige vid tillämpning av tredje stycket.

Om personen däremot bedöms som stadigvarande bosatt i Sverige, EU eller EFTA kan hans arbete i Sverige ligga till grund för arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner.

### 3.5.3 De arbetsbaserade förmånerna

---

**6 kap. 6 § SFB**

Den som arbetar i Sverige är försäkrad för följande förmåner:

*Avdelning B*

1. graviditetspenning (10 kap.)
2. föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning (11–13 kap.)

*Avdelning C Förmån vid sjukdom eller skada*

3. sjukpenning (24–28 kap.)
4. rehabilitering, rehabiliteringsersättning och bidrag till arbetshjälpmiddel (29–31 kap.)
5. inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning (33, 34, 36 och 37 kap.)
6. arbetsskadeersättning (39–42 kap.)
7. närståendepenning (47 kap.)

*Avdelning E Förmåner vid ålderdom*

8. inkomstgrundad ålderspension (55–64 och 69–71 kap.)
  9. inkomstrelaterad efterlevandepension (77, 78, 80 och 82–85 kap.)
  10. efterlevandeförmåner från arbetsskedeförsäkringen (87 och 88 kap.)
  11. efterlevandeskydd i form av premiepension (89–92 kap.).
- 

Bestämmelsen innebär att den som arbetar i Sverige är försäkrad för de förmåner som framgår av bestämmelsen.

---

**6 kap. 7 § SFB**

När det gäller pensionsförmåner och skadeersättning till efterlevande enligt 6 § 9–11 är det den avlidne som ska ha varit försäkrad för förmånerna.

---

Bestämmelsen innebär att när det gäller pensionsförmåner och skadeersättning till efterlevande i punkterna 9–11 är det den avlidne som ska ha varit försäkrad för förmånerna.

### 3.5.4 Försäkringstid

#### När börjar den arbetsbaserade försäkringen att gälla?

För att en person ska ses som försäkrad för arbetsbaserade förmåner räcker det inte att hen förvärvsarbetar här i Sverige (6 kap. 2 § SFB). Det krävs även att bestämmelserna i 6 kap. om försäkringstid är uppfyllda (4 kap. 3 § första stycket SFB). Utgångspunkten är att den arbetsbaserade försäkringen bara ska gälla under den tid personen har ett förvärvsarbete, men det finns även andra likvärdiga situationer.

---

**6 kap. 8 § första stycket SFB**

För arbetstagare gäller försäkringen enligt 6 § från och med den första dagen av anställningstiden. För andra gäller försäkringen från och med den dag då arbetet har påbörjats.

---

Bestämmelsen innebär för arbetstagare som har en särskilt avtalad anställningsdag att arbetet anses påbörjat och att försäkringen börjar gälla den dagen. Det gäller även om arbetstagaren skulle bli sjuk den dagen.

För övriga, icke anställda, gäller att ett arbete ska ha påbörjats för att försäkringen ska börja gälla. Denna regel är i första hand till för uppdragstagare och enskild näringsidkare som ofta inte har en avtalad anställningstid att hålla sig till. Här krävs att någon form av konkret aktivitet har påbörjats i verksamheten. Det räcker alltså inte med enbart en inregistrering av en firma eller en registrering för F-skatt för att arbetet ska anses som påbörjat. Exempel på att en verksamhet ses påbörjad kan vara införskaffande av maskiner eller råvaror eller påbörjad marknadsföring av en produkt (prop. 1998/99:119, s. 115). Försäkringskassan ska här göra en samlad bedömning av omständigheterna i det enskilda fallet.

#### Försäkringskassans bedömning av om försäkringstiden har börjat gälla

När Försäkringskassan ska bedöma om en person ska vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner är en av de saker som vi utreder försäkringstiden, alltså om personens försäkring har börjat gälla. Om Försäkringskassan får in motstridiga uppgifter, behöver vi ta reda på mer. Om vi till exempel ser att anställningsdagen på anställningsavtalet infallit tidigare än personens inresa till Sverige kan vi behöva kontrollera om arbetet verkligen har påbörjats och försäkringen därmed har börjat gälla. Det kan vi göra genom att ringa till arbetsgivaren eller be att personen visar dokumentation som visar när personen började arbeta. När det gäller personer som inte är anställda kan vi behöva få in handlingar som visar att hen har börjat arbeta. Vi kan till exempel behöva få in dokumentation av planerade uppdrag, kvitton från inköp till verksamheten och rörelseutgifter och inkomster vilket kan visa att en person börjat arbeta.





## Hur länge gäller den arbetsbaserade försäkringen?

---

### 6 kap. 8 § andra stycket SFB

Försäkringen upphör att gälla tre månader, eller för sådana förmåner som anges i 6 § 5 ett år, efter den dag då arbetet har upphört av någon annan anledning än ledighet för semester, ferier eller motsvarande uppehåll (efterskyddstid). Försäkringen upphör tidigare än som nu sagts om den enskilde börjar arbeta i ett annat land och omfattas av motsvarande försäkring i det landet eller om det finns andra särskilda skäl.

---

Bestämmelsen innebär att om en person exempelvis arbetar sin sista dag den 15 januari räknas tre månader från och med den 16 januari. Från och med den 16 april upphör efterskyddet och då är personen inte längre försäkrad. Personen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner under efterskyddstiden. Efterskyddet har motiverats med att det inte har bedömts rimligt att en person ställs utan försäkringsskydd på grund av att hen inte arbetar under en kortare tid i samband med byte av arbete.

Försäkringen fortsätter gälla för en person som får uppsägningslön, om arbetsgivaren under tiden med uppsägningslön ställer krav på att personen ska stå till arbetsgivarens förfogande och vara beredd att utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Arbetet har således inte upphört om personen fortfarande har en arbetsrättslig skyldighet att stå till arbetsgivarens förfogande. Efterskyddstiden börjar i dessa fall löpa efter det att perioden med uppsägningslön har upphört.

Däremot börjar efterskyddstiden löpa från det att arbetet upphört för den som har avgångsvederlag. Det beror på att det saknas arbetsplikt för personer som får avgångsvederlag. (12 och 13 §§ LAS)

För inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning (6 kap. 6 § punkt 5 SFB) gäller efterskyddstiden i ett år.

Det finns särskilda skäl som gör att en person inte ska omfattas av efterskyddstiden. De är

- om personen börjar att arbeta i ett annat land och omfattas av motsvarande försäkring i det landet
- om det finns andra särskilda skäl.

I förarbetena till bestämmelsen framgår att det här handlar om situationer då en person påbörjat ett nytt arbete i ett annat land och då omfattas av försäkringen i det landet (prop. 1998/99:119, s. 185–186). Här räcker det att Försäkringskassan kan bedöma att personen har börjat arbeta i det andra landet och omfattas av någon form av arbetsbaserad försäkring där. Det är inte nödvändigt att det landets arbetsbaserade försäkring motsvarar SFB:s.

När arbetet har upphört i Sverige och personen har börjat arbeta i ett annat land behöver det framgå i vilket land personen arbetar och datum för första arbetsdagen i det landet.

”Andra särskilda skäl” kan vara att personen själv uppger att arbetet har upphört och att hen inte har för avsikt att arbeta mer, till exempel på grund av ålder. (Prop. 1998/99:119, s. 185–186)



---

### Läs mer

För att efterskyddstiden ska träda in ska det handla om att *arbetet* har upphört – det finns alltså inget krav på att anställningen ska ha upphört. Därför kan exempelvis tjänstledighet utan lön och sådant uppehåll för barn- och studieledighet som inte skyddas av 6 kap. 9 eller 10 §§ SFB leda till att efterskyddstiden påbörjas.

För andra än arbetstagare, det vill säga uppdragstagare och enskild näringsidkare, kan det ibland vara svårt att avgöra när ett arbete har upphört. Här får man göra en bedömning utifrån omständigheterna i varje enskilt fall på samma sätt som när man startar en verksamhet. Det räcker alltså exempelvis inte med att företaget är avregistrerat. Att rörelsetillgångar är sålda och taxering inte längre sker för inkomst av rörelse är omständigheter som kan tala för att verksamheten har upphört. (Prop. 1998/99:119, s. 119)

---

### 6 kap. 9 § SFB

Om en förmån som avses i 6 § lämnas när försäkringen ska upphöra enligt 8 §, fortsätter försäkringen enligt 6 § att gälla under den tid för vilken förmånen lämnas.

---

Bestämmelsen innebär att en person som får en arbetsbaserad förmån är försäkrad för arbetsbaserade förmåner så länge hen får en sådan förmån. I stället för att försäkringen upphör att gälla tre månader efter att arbetet har upphört finns i denna regel alltså en förlängd och oavbruten försäkringstid.

Bestämmelsen innebär exempelvis att den som är sjuk och får sjukpenning när arbetet upphör kan fortsätta att få sjukpenning så länge arbetsförmågan består. Om personen efter tillfrisknandet börjar få en annan arbetsbaserad förmån, till exempel föräldrapenning över grundnivån, fortsätter den arbetsbaserade försäkringen att gälla. Det är först om det uppstår ett glapp när personen varken får arbetsbaserade förmåner eller arbetar, som försäkringen slutar gälla. Det räcker med ett glapp på en dag.

Om en försäkrad får en arbetsbaserad förmån efter efterskyddstiden på tre månader kan en ny efterskyddstid om tre månader inte börja löpa utan att personen har ett nytt arbete.

Eftersom den här bestämmelsen innebär att en person i praktiken kan vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i nästintill all evighet genom att uppfylla villkoren för att få och får en sådan förmån utbetald, är det viktigt att Försäkringskassan löpande kontrollerar att personen fortfarande har rätt till förmånen. Det kan till exempel handla om en person som uppfyller förmånvillkoren men däremot inte de relevanta villkoren i socialförsäkringsskyddet.

---

### 6 kap. 10 § SFB

Försäkringen enligt 6 § fortsätter att gälla efter efterskyddstiden enligt 8 § så länge bestämmelserna i 26 kap. 11–16 §§ om sjukpenninggrundande inkomst vid förvärvsavbrott (SGI-skyddad tid) är tillämpliga på personen.

---

Bestämmelsen innebär att försäkringen även fortsätter att gälla under SGI-skyddad tid. Även detta är alltså situationer som innebär att försäkringen kan fortsätta att gälla längre

än tre månader efter att någon har slutat arbeta. SGI-skyddad tid finns i följande situationer när personen gör avbrott i arbetet för:

- studier (26 kap. 11 § SFB)
- periodiskt ekonomiskt stöd (26 kap. 12 § SFB)
- arbetsmarknadspolitiska åtgärder m.m. (26 kap. 13 § SFB)
- graviditet (26 kap. 14 § SFB)
- föräldraledighet (26 kap. 15 § SFB)
- plikttjänstgöring samt annan militär utbildning och tjänstgöring (26 kap. 16 § SFB)

Innan den 1 januari 2018 gällde även det förlängda försäkringsskyddet försäkrade som deltog i etableringsinsatser enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (etableringslagen) i och med deras särskilda SGI-skydd enligt 26 kap. 16 a § SFB. I vissa fall ska dessa äldre bestämmelser tillämpas även för tid efter den 1 januari 2018 (se punkt 2 i övergångsbestämmelserna till lagen [2017:585] om ändring i socialförsäkringsbalken). Du kan läsa mer om detta och bedömningen av SGI-skyddad tid i vägledning 2004:5 *Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid*.

Vissa av dessa situationer täcks redan av den förlängda försäkringstiden i 6 kap. 9 § SFB när en person får en arbetsbaserad förmån. Efter en förlängning av försäkringstiden på grund av SGI-skydd kan försäkringen fortsätta gälla ännu längre med stöd av 9 §, genom att personen alltså får en arbetsbaserad förmån utbetald. Ett glapp på en dag i skyddet innebär att skyddet bryts, men det är möjligt att oavbrutet växla mellan skydden i 9 och 10 §§ SFB.

Det efterskydd som beskrivs i reglerna i 6 kap. 8–12 §§ SFB har endast att göra med möjligheten att vara försäkrad. För att ha rätt till förmåner måste personen också uppfylla de övriga relevanta villkoren i socialförsäkringsskyddet samt uppfylla ytterligare förmånsvillkor (4 kap. 3–4 §§ SFB). Att omfattas av den arbetsbaserade försäkringen och att ha rätt till SGI eller förmåner är därför inte alltid samma sak. (Prop. 1998/99:119, s. 118)

---

### 6 kap. 11 § första stycket SFB

Försäkringen för pensioner eller skadeersättningar som avses i 6 § 6 och 8–11 gäller när rätten till en förmån enligt de bestämmelser som anges där kan härledas från ett arbete i Sverige. Detsamma gäller försäkringen för föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2.

---

Här finns en förlängd försäkringstid för bland annat så kallade intjänade rättigheter. Bestämmelsen innebär att en person som någon gång på grund av ett arbete i Sverige har tillgodoräknats pensionspoäng eller pensionsrätt enligt 61 kap. SFB, är försäkrad för inkomstgrundad ålderspension och efterlevandepension för alltid.

Även den som under arbete i Sverige har blivit utsatt för olycksfall eller skadlig inverkan i arbetet är försäkrad för en motsvarande arbetsskada enligt 39 kap. SFB. Det gäller alltså även om skadan skulle visa sig långt senare, när arbetet har upphört. Det krävs dock att det finns ett orsakssamband mellan arbetet och skadan, se vidare 39 kap. SFB. Här blir alltså den materiella arbetsskadebedömningen avgörande för om personen kan anses försäkrad för arbetsbaserade förmåner, det vill säga att skadan eller sjukdomen kan härledas till arbetet i Sverige.

Även för föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå finns särskilda regler om att försäkringen fortsatt gäller. Personen kan alltså få föräldrapenning, även om efterskyddstiden enligt 6 kap. 8 § SFB har tagit slut. Men för att kunna få föräldrapenning över grundnivån måste personen fortfarande uppfylla samtliga relevanta villkor i

socialförsäkringsskyddet enligt 6 kap. SFB samt de materiella förmånsvillkoren, exempelvis ha en SGI (prop. 1998/99:119, s. 185 f.). Du kan läsa mer om detta i vägledning 2002:1 *Föräldrapenning*.

---

**6 kap. 11 § andra stycket SFB**

Försäkringen för pensioner enligt första stycket gäller också när rätten till förmånen kan härledas från sådan ersättning som anges i 19 och 20 §§.

---

Bestämmelsen innebär att försäkringen för pensioner även fortsätter att gälla när försäkringen kommer från sådan ersättning som finns i 6 kap. 19–20 §§ SFB. Försäkringen för pension gäller alltså även när personen har fått någon annan ersättning än sådan som hen har fått på grund av arbete. Denna bestämmelse klargör att den som någon gång har fått pensionspoäng eller pensionsrätt beräknad på sådan ersättning som nämns i 6 kap. 19–20 §§ SFB, är försäkrad även när det gäller att senare få pension på det underlaget. Men det gäller alltså bara försäkringen för pensioner och inte övriga delar av den arbetsbaserade försäkringen.

---

**6 kap. 12 § SFB**

För biståndsarbetare m.fl. enligt 5 kap. 6 § som till följd av utlandsarbete inte omfattas av den arbetsbaserade försäkringen och som efter utlandstjänstgöringens slut återvänder till Sverige ska efterskyddstiden börja löpa först efter återkomsten, om utlandstjänstgöringen varat längst fem år.

---

Bestämmelsen innebär att biståndsarbetare kan ha rätt till efterskyddstid, men först när de återvänder från utlandsvistelsen. Denna grupp har bedömts särskilt skyddsvärd och bestämmelsen kompletteras bland annat av bestämmelser om vilande SGI under utlandsvistelsen (26 kap. 24 § SFB) och om särskild beräkning av kvalifikationstid för föräldrapenning (12 kap. 38 § SFB). Efterskyddstiden gäller bara under förutsättning att personen återvänder till Sverige direkt efter utlandstjänstgöringen. (Prop. 1998/99:119, s. 186 och 238 samt prop. 2008/09:200, s. 409)

### **3.5.5 Socialförsäkringsskyddets omfattning i samband med arbete**

Försäkringskassan måste bedöma om en person uppfyller relevanta villkor i socialförsäkringen innan det är möjligt att gå vidare och bedöma förmånsbestämmelserna. En person kan alltså vara försäkrad utan att ha rätt till en förmån om det är så att andra relevanta villkor i socialförsäkringen inte är uppfyllda.

#### **Vid anmälan om arbete i Sverige**

---

**6 kap. 13 § SFB**

Arbetsbaserade förmåner enligt 6 § 1–5, 7 och 8 får inte lämnas för längre tid tillbaka än tre månader före den månad då Försäkringskassan fick kännedom om arbetet.

Bestämmelser om anmälan om arbete för den som inte är bosatt i Sverige finns i 110 kap. 44 §.

---

Bestämmelsen innebär att en person inte kan ha rätt till arbetsbaserade förmåner för längre tid tillbaka än tre månader före den månad då Försäkringskassan fick veta att personen arbetar i Sverige. När en person anmäler till Försäkringskassan att hen har



börjat arbeta i Sverige måste vi därför dokumentera att anmälan är gjord. Annars kan personen gå miste om förmåner.

Det är inte särskilt vanligt att Försäkringskassan behöver neka en person förmåner med hänvisning till den här bestämmelsen. Försäkringskassan får nämligen oftast information från Skatteverket om arbete för den som är bosatt i Sverige. Dessutom anmäler den som kommer till Sverige för att arbeta vanligen det i samband med att hen ansöker om en arbetsbaserad förmån.

Denna begränsning av rätt till arbetsbaserade förmåner gäller inte ifråga om redan intjänade arbetspensioner och heller inte för arbetsskadeförmåner.

---

### Läs mer

Det finns inte någon generell anmälningsskyldighet för den som arbetar i Sverige. Det har motiverats av administrativa skäl, eftersom det ibland kan röra sig om enbart tillfälliga arbeten där det vanligtvis inte skulle bli aktuellt att nyttja några förmåner. Bestämmelsen har ändå motiverats med att myndigheten inte ska belastas med omfattande undersökning av förhållanden i förfluten tid. (Prop. 1998/99:119, s. 155–156)

---

## När arbetstillstånd eller uppehållstillstånd behövs

---

### 6 kap. 14 § SFB

Den som enligt utlänningslagen (2005:716) behöver ha arbetstillstånd i Sverige eller ett uppehållstillstånd med motsvarande verkan har inte rätt till arbetsbaserade förmåner förrän ett sådant tillstånd har beviljats. Ersättning får lämnas tidigast från och med den dag då tillståndet börjar gälla men inte för längre tid tillbaka än tre månader före det att tillståndet beviljades.

Begränsningarna i första stycket gäller inte arbetsskadeersättning enligt 6 § 6 eller arbetsskadeersättning till efterlevande enligt 6 § 10.

---

Bestämmelsen innebär att en person som enligt utlänningslagen behöver uppehållstillstånd eller arbetstillstånd måste ha ett sådant tillstånd för att ha rätt till arbetsbaserade förmåner. En person som saknar ett sådant tillstånd kan vara försäkrad men uppfyller inte samtliga relevanta villkor i socialförsäkringsskyddet, se 4 kap. 3 § SFB. Kravet gäller dock inte för arbetsskadeersättning och arbetsskadeersättning för efterlevande enligt 6 kap. 6 § 6 och 6 kap. 6 § 10 SFB.

Med uppehållstillstånd med motsvarande verkan menas ett permanent uppehållstillstånd som ger en person rätt att arbeta i Sverige, till exempel som egenföretagare (prop. 1998/99:119, s. 121 och 187). Numera är det även vanligt med tidsbegränsade uppehållstillstånd och även sådana kan vara tillstånd med rätt att arbeta i bestämmelsens mening. Det finns också grupper som är undantagna kravet på arbetstillstånd. Läs mer om detta nedan.

Bestämmelsen reglerar också från och med vilken tidpunkt en person har rätt till arbetsbaserade förmåner. Detta är beroende av tillståndets giltighetstid. Ett arbets- eller uppehållstillstånd beviljas från ett visst datum, men kan börja gälla från ett tidigare datum. Om tillståndet börjar gälla från ett tidigare datum än det beviljades har personen rätt till förmåner retroaktivt. Men förmåner kan inte lämnas för längre tid tillbaka än tre månader från det datum när tillståndet beviljades. Ett arbetstillstånd kan exempelvis beviljas den 7 oktober, men gäller från och med den 7 juni samma år. I och med att

förmåner bara kan lämnas tre månader retroaktivt från och med beviljandedatum, har personen rätt till arbetsbaserade förmåner tidigast från den 7 juli.

### Vilka försäkrade behöver ha ett tillstånd?

Bestämmelse 6 kap. 14 § SFB ställer alltså krav på arbetstillstånd. Även uppehållstillstånd med motsvarande verkan, det vill säga ett uppehållstillstånd med rätt att arbeta, ska bedömas på samma sätt, även om utlänningslagen uttryckligen talar om personer som är undantagna kravet på arbetstillstånd. Läs mer om arbetstillstånd i avsnitt 5.3.

Bestämmelsen ställer inget krav på arbetstillstånd för personer som är undantagna kravet på arbetstillstånd. Läs mer i avsnitt 5.3.1 Undantag från krav på arbetstillstånd.

## 3.5.6 Förmåner vid utlandsvistelse

Även om en person är försäkrad för arbetsbaserade förmåner innebär det inte per automatik att den försäkrade har rätt till arbetsbaserade förmåner. För att ha rätt till förmåner vid vistelse utomlands finns vissa förutsättningar som måste vara uppfyllda.

---

### 6 kap. 15 § SFB

För tid då en försäkrad vistas utomlands kan förmåner vid sjukdom, graviditet, tillfällig vård av barn och rehabilitering enligt 6 § 1–4 lämnas endast

- om ett ersättningsfall inträffar utomlands medan den försäkrade där utför sådant arbete som ska anses som arbete i Sverige, eller
- om Försäkringskassan medger att den försäkrade reser till utlandet.

---

Bestämmelsen innebär att en försäkrad person som befinner sig utomlands bara har rätt till förmånerna graviditetspenning, tillfällig föräldrapenning, sjukpenning och rehabilitering i dessa fall:

- om händelsen som ger rätt till en sådan förmån sker utomlands när personen arbetar som ett led i verksamhet i Sverige
- om personen fått medgivande av Försäkringskassan att resa till utlandet.

Den första situationen handlar om vilken rätt en försäkrad har när hen exempelvis är på tjänsteresa utomlands eller är utsänd. I en sådan situation kan personen få exempelvis tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse eller sjukpenning vid sjukdom.

Den andra situationen handlar om personer som exempelvis får sjukpenning eller tillfällig föräldrapenning utbetald här hemma i Sverige och som vill resa och fortsatt få förmånerna vid vistelsen utomlands. Kravet på medgivande gäller inte för den som reser till ett EU/EES-land eller till Schweiz (artikel 21 i förordning 883/2004). Se även KRNS mål nr 1920-14 och KRNS mål nr 1819-14.

6 kap. 15 § SFB har motiverats med att de arbetsbaserade förmånerna är intjänade rättigheter och att det innebär administrativt sett avsevärt större utredningsinsatser av Försäkringskassan om personen befinner sig utomlands. (Prop. 1983/84:40 Bilaga 3, s. 17, Om vissa ekonomisk-politiska åtgärder, m.m. och prop. 1998/99:119 s. 149).

### Försäkringskassan ska ge ett medgivande i förhand

För att en försäkrad ska kunna få en förmån utbetald under en utlandsresa, ska Försäkringskassan ha gjort ett medgivande i förhand. Bara i speciella undantagsfall kan medgivande beviljas i efterhand. Ett sådant undantagsfall kan till exempel vara om en oväntad händelse inträffat som gjort att personen var tvungen att resa när Försäkrings-

kassan var stängd, och det inte rört sig om en vanlig semesterresa eller om den försäkrade reste i väg under sjuklöneperioden. (FÖD 1988:56, FÖD 1989:54 och RÅ 2006 not. 202)

Försäkringskassan ska lämna medgivande om resan inte försvårar tillfrisknandet eller negativt påverkar möjligheterna till rehabilitering. Försäkringskassan ska kunna göra en medicinsk bedömning som ligger till grund för medgivandet. Medgivandet kan innehålla begränsningar i form av giltighetstid och skyldighet att inkomma med nytt läkarintyg om sådana förbehåll är motiverade ur medicinsk synpunkt. (Prop. 1983/84:40 Bilaga 3, s. 17, FÖD 1983:17 och FÖD 1993:23)

### **Medgivandet gäller bara vid tillfällig vistelse i utlandet**

För att en person ska kunna få ett medgivande måste det handla om en tillfällig vistelse i utlandet. Om Försäkringskassan däremot får uppgifter om att en person ska vistas utomlands under en längre period, måste vi först bedöma att vi under perioden har möjlighet att kontrollera och utreda att personen fortfarande uppfyller förutsättningarna för att få förmånen. Vi kan också kräva bevis på att rätten till förmånen består, exempelvis genom ett läkarintyg från det andra landet. (110 kap. 15 § SFB)

Tänk också på att om vi får veta att en person kommer att lämna Sverige under en lång period, så kan det vara en impuls om att utreda om personen fortsatt ska anses bosatt i Sverige.

---

### **6 kap. 16 § SFB**

Förmåner enligt 6 § 5, 6 och 8–11 lämnas för tid då den försäkrade vistas utomlands så länge rätten till förmånen består. Detta gäller också i fråga om föräldrapenning på grund- eller sjukpenningnivå enligt 6 § 2,

- om barnet är bosatt i Sverige, eller
- om Försäkringskassan medger det, när ett barn hämtas i samband med adoption.

---

Bestämmelsen innebär att en person kan ha rätt till vissa arbetsbaserade förmåner vid vistelse utomlands, på samma villkor som när hen vistas i Sverige. Så länge personen uppfyller villkoren för att ha rätt till förmånen ses personen som försäkrad och kan få den utbetalad. Det gäller dessa förmåner:

- inkomstrelaterad sjuk- och aktivitetsersättning
- arbetsskadeersättning
- inkomstgrundad ålderspension och efterlevandepension
- efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen samt
- efterlevandeskydd i form av premiepension.

Det är även möjligt att vistas utomlands med föräldrapenning. Här krävs dock viss anknytning till Sverige, i form av till exempel att barnet ska bo här, som har motiverats med att förmånen kan lämnas under lång tid. (Prop. 1998/99:119, s. 150 och 191)

### **Personen måste ha beviljats förmånen i Sverige**

Bestämmelsen handlar om personer som först har beviljats och får dessa förmåner utbetalade och som sedan väljer att vistas utomlands. Även personer som exempelvis bosätter sig utomlands kan få dessa förmåner om de uppfyller villkoren. Det beror på att mottagandet av förmånen gör att de fortsatt ses som försäkrade i Sverige för den aktuella förmånen. Tänk på att det för föräldrapenning krävs att barnet är bosatt i Sverige. En person som bosätter sig tillsammans med sin familj i ett annat land kan därför inte börja att få föräldrapenning utbetald trots att hon eller han är försäkrad för

arbetsbaseradeförmåner och har en SGI. Det beror på att personen inte uppfyller samtliga relevanta villkor i socialförsäkringskyddet.

### Ärendet ska behandlas som om personen vistades i Sverige

I 110 kap. 15 § SFB finns en regel som innebär att Försäkringskassan får kräva att den som vistas utomlands bevisar att hen fortsatt har rätt att få förmånen. Det kan exempelvis vara i form av ett läkarintyg som visar att personen fortfarande har en helt nedsatt arbetsförmåga. Ärendet måste med andra ord behandlas på samma sätt som om personen befann sig i Sverige, i den meningen att Försäkringskassan måste säkerställa att hen fortfarande har rätt till förmånen.

---

#### 6 kap. 17 § SFB

När det gäller efterlevandeförmåner ska det som anges i 16 § om försäkrad gälla den försäkrades efterlevande.

---

Bestämmelsen innebär att efterlevande får behålla följande ersättningar när de vistas utomlands:

- efterlevandepension
- efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen
- efterlevandeskydd i form av premiepension.

Det gäller så länge den efterlevande har rätt till förmånen. Du kan läsa närmare om vad bestämmelsen innebär i beskrivningen till 6 kap. 16 § SFB.

---

#### 6 kap. 18 § SFB

I 110 kap. 45 § finns bestämmelser om när den försäkrade är skyldig att anmäla till Försäkringskassan att han eller hon lämnar Sverige.

---

Det här är en upplysningsbestämmelse som handlar om att det finns regler i SFB:s avdelning H för när en försäkrad är skyldig att anmäla till Försäkringskassan att hen lämnar Sverige. Se vidare under avsnitt 3.7. Läs mer om den i beskrivningen av 110 kap. 45 § SFB.

### 3.5.7 Speciella försäkringssituationer

Kapitlet om de arbetsbaserade förmånerna avslutas med några bestämmelser om speciella försäkringssituationer. De kom till med syfte att skydda personer som inte har haft något arbete eller har arbetat mycket lite. Verkligheten har sedan dess förändras och dessa bestämmelser kan nu även beröra personer som arbetar.

---

#### 6 kap. 19 § SFB

En person som får inkomstrelaterad sjukersättning eller inkomstrelaterad aktivitetsersättning enligt 6 § 5 är försäkrad för inkomstgrundad ålderspension enligt 6 § 8 beräknad på denna ersättning.

---

Bestämmelsen innebär att den som får sjuk- eller aktivitetsersättning beräknad på så kallade antagandeinkomst är försäkrad för ålderspension utifrån den ersättningen.





---

**6 kap. 20 § SFB**

Den som får någon av följande förmåner är försäkrad för inkomstrelaterad sjukersättning och inkomstrelaterad aktivitetsersättning enligt 6 § 5, inkomstgrundad ålderspension enligt 6 § 8 och inkomstrelaterad efterlevandeförmån enligt 6 § 9 och 11:

1. omvårdnadsbidrag enligt 5 kap. 9 § 5,
2. dagpenning från arbetslöshetskassa,
3. aktivitetsstöd till den som deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program,
4. ersättning till deltagare i teckenspråksutbildning för vissa föräldrar (TUFF),
5. dagpenning till totalförsvarspliktiga som tjänstgör enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt och till andra som får dagpenning enligt de grunder som gäller för totalförsvarspliktiga, och
6. stipendium som enligt 11 kap. 46 § inkomstskattelagen (1999:1229) ska tas upp som intäkt i inkomstslaget tjänst.

---

Bestämmelsen innebär att personer som får någon av de uppräknade förmånerna när ett försäkringsfall inträffar är försäkrade för inkomstrelaterad sjuk- och aktivitetsersättning samt ålderspension och efterlevandeförmåner. Här jämföras alltså vissa sociala förmåner med inkomst av arbete, vilket innebär att personer ska ingå i den skyddade personkretsen för de här inkomstrelaterade förmånerna. Det handlar om kontantförmåner vid utbildning och vissa andra verksamheter, som medför att personen ska omfattas av en del av den arbetsbaserade försäkringen, även om hen inte har ett arbete.

Bestämmelsen har införts för personer som aldrig har blivit försäkrade genom förvärvsarbete. Även den gruppen har bedömts behöva en typ av socialförsäkrings-skydd. (Prop. 1998/99:119, s. 188)

**Utbildningsbidrag till doktorander**

Fram till den sista juni 2017 gällde 6 kap. 20 § SFB även personer som har utbildningsbidrag för doktorander. Men i och med att förordningen om utbildningsbidrag för doktorander upphörde att gälla vid utgången av juni 2017 har hänvisningen till utbildningsbidraget tagits bort i punkt 4. Ändringen gäller från och med den 1 juli 2017 men äldre bestämmelser gäller för utbildningsbidrag för den som före den 1 juli 2017 fått beslut om utbildningsbidrag, dock längst till utgången av juni 2022. Det innebär att Försäkringskassan under en övergångsperiod fortfarande ska tillämpa 6 kap. 20 § SFB för vissa personer som får utbildningsbidrag för doktorander. (Prop. 2016/17:50, s. 70 och 147)

---

**6 kap. 22 § SFB**

Den som genomgår utbildning som är förenad med särskild risk för arbetsskada är försäkrad för arbetsskadeersättning enligt 6 § 6 och 10.

---

Arbetsskadeförsäkringen gäller även vissa personer som deltar i utbildningar som liknar förvärvsarbete. Det gäller i stort de som går en utbildning av arbetsmarknadsskäl, arbetsprövning eller arbetsträning, arbetslivsriktad rehabilitering, vanlig yrkesutbildning och även kurser i den allmänna skolan. Här är det viktigt att tänka på gränsdragningen gentemot 6 kap. 2 § SFB och vilka som i stället kan anses utföra vanligt förvärvsarbete.

Försäkringsskyddet här gäller även skador som visar sig först efter att utbildningen har avslutats (läs mer om detta i beskrivningen av 6 kap. 11 § SFB).

Det ska vara fråga om sådan utbildning som kan härledas till Sverige, på samma sätt som för tolkningen av vad som anses som förvärvsarbete i Sverige (läs mer om detta i beskrivning av 6 kap. 2 § SFB).

### 3.6 Övriga förmåner

Förutom försäkringsdelarna bosättning och arbete finns det en tredje försäkringsdel – *Övriga förmåner* – som regleras i kap. 7 SFB. Den gäller förmånerna statligt personskadeskydd, krigsskadeersättning till sjömän och smittbärarersättning (7 kap. 1 § SFB). För de här förmånerna grundas försäkringen på andra omständigheter än bosättning och arbete, och de grundläggande försäkringsvillkoren skiljer sig väsentligt åt inbördes (prop. 2008/09:200, s. 398 och 403–404). Denna försäkringsdel kom när SFB infördes (prop. 2008/09:200, s. 403). Du kan läsa mer om förmånerna och deras försäkringsvillkor i vägledning 2004:6 *Statligt personskadeskydd* och vägledning 2002:3 *Smittbärarersättning*.

---

#### 7 kap. 10 § SFB

Försäkrad för smittbärarersättning enligt 46 kap. i samband med åtgärder för smittskydd eller skydd för livsmedel är en sådan smittbärare som avses i 3 § samma kapitel.

---

Bestämmelsen innebär att den som definieras som smittbärare är försäkrad för smittbärarersättning. Hen kan ha rätt till sådan ersättning enligt de särskilda bestämmelserna. Smittbärarersättning kan i princip betalas ut till såväl svenska som utländska medborgare, och oavsett om de arbetar eller bor i Sverige eller bara är här på tillfälligt besök. (Prop. 2003/04:158, s. 27–28, Extraordinära smittskyddsåtgärder)

### 3.7 Gemensamma bestämmelser av betydelse för ärenden med gränsöverskridande inslag

SFB har vissa gemensamma bestämmelser om förmåner. I detta avsnitt beskrivs vad några av de bestämmelserna har för särskild betydelse för ärenden med gränsöverskridande inslag.

#### 3.7.1 Handläggning

Vid handläggningen hos Försäkringskassan i ärenden som gäller förmåner enligt SFB gäller 110 kap. SFB (110 kap. 2 § SFB). Bestämmelsen gäller även i ärenden med gränsöverskridande inslag, eftersom Försäkringskassans handläggning i ärenden om förmåner enligt SFB kan begränsas av internationella regelverk men grunden ändå alltid är SFB (2 kap. 5 § SFB). Vad SFB:s handläggningsbestämmelser allmänt innebär kan du läsa närmare om i vägledning 2004:7, *Förvaltningsrätt i praktiken*. Tänk dock på att det i ärenden med gränsöverskridande inslag även kan finnas särskilda handläggningsbestämmelser i exempelvis förordning 883/2004 och 987/2009 som kan behöva användas.

#### Anmälan om bosättning eller arbete i Sverige

I 110 kap. 43–45 §§ SFB finns bestämmelser om att personer i vissa situationer ska anmäla sig till Försäkringskassan. Bestämmelserna har sin bakgrund i borttagandet av inskrivningskravet i svensk socialförsäkring och motiverades med att Försäkringskassan genom ett registreringsförfarande skulle kunna använda redan registrerade uppgifter om att en person var försäkrad för att kunna administrera socialförsäkringen. (Prop. 1998/99:119 s. 152–153)



Läs mer om Försäkringskassans registrering av uppgifter för administrering av socialförsäkringsskyddet i kapitel 2.

---

### 110 kap. 43 § SFB

Den som bosätter sig i Sverige och som inte är folkbokförd här ska anmäla sig till Försäkringskassan.

En utsänd statsanställd som avses i 5 kap. 4 § första stycket och som inte är folkbokförd här ska anmäla sig till Försäkringskassan.

---

Bestämmelsen har sin bakgrund i att Försäkringskassan även behöver fånga de personer som är bosatta i Sverige enligt SFB men inte folkbokförda här. Det gäller främst personer som efter inflyttning ännu inte hunnit folkbokföras. Vissa personer, till exempel utlandsstuderande, biståndsarbetare med flera, ska anses bosatta här i socialförsäkringshänseende, även om de inte är folkbokförda i Sverige. När någon kommer till Sverige och blir folkbokförd får Försäkringskassan en avisering från Skatteverket om verkställd folkbokföring. Men vi får ingen motsvarande avisering om en person som inte folkbokförs. Den som kommer till Sverige utan att bli folkbokförd, men som ser sig som bosatt här, ska därför anmäla sig till Försäkringskassan för att kunna få bosättningsbaserade förmåner. Även en statsanställd som är direktutsänd och följaktligen inte är folkbokförd, ska anmäla sig eftersom hen ska anses bosatt här. (Prop. 1998/99:119 s. 155)

---

### 110 kap. 44 § SFB

En anmälan om arbete i Sverige som görs av den som arbetar här utan att vara bosatt i landet ska lämnas till Försäkringskassan.

---

Bestämmelsen innebär att Försäkringskassan kan få en anmälan om en person som arbetar i Sverige utan att vara bosatt här. Det är frivilligt att göra en sådan anmälan och en utebliven anmälan medför inte att personen nekas ersättning från försäkringen.

Bakgrunden till bestämmelsen är att den som arbetar i Sverige utan att vara bosatt här ska omfattas av den arbetsbaserade delen av socialförsäkringen. Personer som tillhör denna kategori kommer inte med samma automatik som för bosatta att registreras hos Försäkringskassan. I flertalet av de aktuella fallen är det fråga om kort tids arbete i Sverige (högst ett år). Försäkringen torde därför komma att utnyttjas av endast ett begränsat antal personer. Det kan därför inte anses ändamålsenligt med en anmälningsskyldighet för denna grupp. Försäkringskassan skulle i annat fall kunna bli belastad med ett inte obetydligt antal onödiga registreringar av personer som ska vara försäkrade under endast en kort tid. (Prop. 1998/99:119 s. 154–155)

---

### 110 kap. 45 § första stycket SFB

Den som lämnar Sverige för en tid som kan antas ha betydelse för socialförsäkringsskyddet enligt 5 eller 6 kap. ska anmäla detta till Försäkringskassan.

---

Bestämmelsen har sin grund i att rätten till förmåner vid utlandsvistelse i många fall är begränsad (jfr 5 kap. 13–16 §§ och 6 kap. 15–18 §§ SFB). Man behöver alltså till exempel inte anmäla en semesterresa om man inte har en förmån där man behöver ett medgivande från Försäkringskassan.



## Skyldighet att anmäla ändrade förhållanden

---

### 110 kap. 46 § SFB

Den som ansöker om, har rätt till eller annars får en förmån enligt denna balk ska anmäla sådana ändrade förhållanden som påverkar rätten till eller storleken av förmånen.

---

Som exempel på sådant som ska anmälas nämns i bestämmelsen bosättning i Sverige eller utlandsvistelse, förvärvsarbete i Sverige eller utomlands och utländsk socialförsäkringsförmån. Det har sin grund i att den som upphör att vara försäkrad i Sverige för bosättnings- eller arbetsbaserade förmåner ska anmäla detta till Försäkringskassan för att förhindra att förmåner utgår felaktigt.

### 3.7.2 Ändring, omprövning och överklagande av beslut med gränsöverskridande inslag

Beslut om förmåner och intyg som Försäkringskassan fattar med stöd av SFB kan ändras, omprövas och överklagas enligt bestämmelserna i 113 kap. SFB.

För beslut om utfärdande av intyg enligt förordning 883/2004 gäller också SFB:s regler (113 kap. 2 § andra stycket SFB). Däremot kan beslut om indragning av intyg enligt artikel 5 förordning 987/2009 inte ändras enligt 113 kap. 3 § SFB. Läs mer om att besluta om utfärdande av intyg enligt förordning 883/2004 i avsnitt 2.5.3 samt om artikel 5 i förordning 987/2009 i avsnitt 10.1.5 och Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2021:8) *Indragning av intyg om tillämplig lagstiftning enligt artikel 5 i förordning 987/2009* och i vägledning 2018:1 *Rättelse och ändring av beslut enligt SFB och förvaltningslagen*.

En begäran om omprövning eller överklagande enligt SFB ska komma in till Försäkringskassan senast två månader från den dag personen tog del av beslutet (113 kap. 19 § SFB). Ett överklagande enligt FL ska komma in till Försäkringskassan senast tre veckor från den dag personen tog del av beslutet (44 § FL). Du kan läsa mer om detta i vägledning 2001:7 *Omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut*.

## 4 Folkbokföringslagen

Folkbokföring innebär att Skatteverket fastställer en persons bosättning samt registrerar bl.a. uppgifter om identitet och familjeförhållanden som enligt lagen (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet får förekomma i folkbokföringsdatabasen (1 § FOL).

Folkbokföringen syftar även till att tillgodose samhällets behov av uppgifter om enskilda. Folkbokföringsuppgifter ligger till grund för ett stort antal rättigheter och skyldigheter som kan vara beroende av att en person är folkbokförd. (Prop. 2012/13:120 s. 35, Folkbokföringen i framtiden)

### 4.1 Folkbokföringens betydelse för socialförsäkringen

Skatteverkets prövning av om en person ska vara folkbokförd är vägledande för Försäkringskassan, och har på så sätt betydelse för vår bedömning av om personen kan anses bosatt i Sverige enligt SFB eller inte. Det finns dock skillnader mellan FOL och SFB, vilket innebär att det finns situationer när en person ska vara folkbokförd, men inte omfattas av den svenska socialförsäkringen och tvärt om. Det är därför viktigt att ha viss inblick i FOL.

### 4.2 När folkbokförs en person?

Ett barn som föds i Sverige ska folkbokföras här om mamman är folkbokförd eller om pappan är folkbokförd och vårdnadshavare. Pappan måste alltså även vara vårdnadshavare. I vissa fall ska barnet folkbokföras även om det föds utomlands. Det gäller exempelvis om någon av föräldrarna är folkbokförd med stöd av 14 § FOL, det vill säga är utsänd i statens tjänst eller medföljande till en sådan person. (2 § FOL)

Den som flyttar till Sverige och anses bosatt här enligt FOL, ska folkbokföras. En person anses bosatt i Sverige om hen kan antas komma att regelmässigt tillbringa sin nattvila eller motsvarande vila (dygnsvilan) här under minst ett år. Även den som kan antas komma att regelmässigt tillbringa sin dygnsvila både i och utanför Sverige ska folkbokföras, om hen med hänsyn till samtliga omständigheter anses ha sin egentliga hemvist här. (3 § FOL)

I förarbeten till 3 § FOL konstateras att i bedömningen av om en person har sin egentliga hemvist i Sverige bör "familjeförhållanden normalt tillmätas största vikt. Den som vid vistelsen i Sverige bor hos sin familj bör således normalt anses ha sin egentliga hemvist här. Med familj avses här normalt makar och sambor eller hemmavarande barn. För den som saknar familj bör i första hand anknytning på grund av arbetsförhållandena få väga tyngst. När det gäller personer som inte har anställning eller familj eller då familjen gemensamt har en dubbel bosättning, till exempel pensionärer som vintertid bor i ett annat land och sommartid i Sverige, får det egentliga hemvistet bestämmas bl.a. med ledning av vistelsens omfattning och bostädernas art. Genom att samtliga omständigheter ska beaktas vid bedömningen av det egentliga hemvistet finns möjlighet att ta hänsyn till de speciella omständigheter som i det enskilda fallet bör få väga tyngst." (Prop. 1990/91:153 s. 133–134)

Personer som från början avsett att vistas här kortare tid än ett år, men som förlänger sin vistelse, bör folkbokföras så snart det står klart att avsikten är att vistas här minst ett år, eller senare när vistelsen varat i ett år (prop. 1990/91:153 s. 134). En utlänning som måste ha uppehållsrätt eller uppehållstillstånd för att vistas i Sverige får endast folkbokföras om detta villkor är uppfyllt eller om det finns synnerliga skäl för att hen ändå ska folkbokföras. (4 § FOL).



Den som tillhör en främmande makts beskickning eller karriärkonsulat eller dess betjäning och omfattas av 2 eller 3 § lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall folkbokförs endast om hen är svensk medborgare eller, utan att vara svensk medborgare, var bosatt här när hen kom att tillhöra beskickningen, konsulatet eller dess betjäning. Detta gäller även en persons familjemedlem eller tjänare. När det gäller en person som omfattas av 4 § i nyss nämnda lag och har rätt till motsvarande immunitet och privilegier som en diplomatisk företrädare vid en främmande makts beskickning folkbokförs den personen endast om hen är svensk medborgare eller, utan att vara svensk medborgare, var bosatt här när hen kom att tillhöra beskickningen, konsulatet eller dess betjäning. Detta gäller även en sådan persons familjemedlem. (5 § FOL)

### 4.3 När avregistreras en person?

En person ska i vissa fall avregistreras från folkbokföringen. Det gäller när en person

- avlider eller dödförklaras (19 § FOL)
- kan antas regelmässigt komma att tillbringa sin dygnsvila utomlands under minst ett år, om hen inte är utsänd i svenska statens tjänst eller är familjemedlem till en sådan person (20 § första meningen FOL)
- regelmässigt tillbringar sin dygnsvila både inom och utom landet, om hen med hänsyn till samtliga omständigheter får anses ha sin egentliga hemvist utomlands (20 § andra meningen FOL)
- inte anses bosatt på någon fastighet eller i någon kommun enligt 7–13 §§ och inte ska avregistreras från folkbokföringen som utflyttad enligt 20 § (personen ska då avregistreras från folkbokföringen som försvunnen enligt 21 § första stycket FOL).

Den som folkbokförs med fingerade personuppgifter ska avregistreras när det gäller de tidigare uppgifterna (21 § andra stycket FOL).

### 4.4 Försäkringskassans skyldighet att lämna uppgifter

Försäkringskassan ska underrätta Skatteverket om det kan antas att en uppgift i folkbokföringen om en person som är eller har varit folkbokförd är oriktig eller ofullständig. En sådan underrättelse behöver dock inte lämnas om särskilda skäl talar mot det (32 c § FOL).

Läs mer om detta i vägledning 2001:3 *Offentlighet, sekretess och behandling av personuppgifter*.

### 4.5 Personnummer och samordningsnummer

Alla som folkbokförs i Sverige får ett personnummer (18 § FOL). Personer som inte är eller har varit folkbokförda kan i stället tilldelas ett samordningsnummer. Ett samordningsnummer är en identitetsbeteckning för den som inte är eller har varit folkbokförd i Sverige (1 § lagen (2022:1697) om samordningsnummer). Läs vidare om samordningsnummer i Försäkringskassans riktlinjer (2021:01) *Rekvirering av samordningsnummer*.

Det finns inget krav på varken personnummer eller samordningsnummer för att en person ska kunna omfattas av den svenska socialförsäkringen. Däremot underlättar det för Försäkringskassan om det finns ett nummer, och det krävs i många fall ett nummer för att en person ska kunna registreras i våra it-stöd. Men det är alltså inget villkor för att vara försäkrad i Sverige.

## 5 Utlänningslagen

Migrationsrätt är ett samlingsnamn för den lagstiftning som reglerar personers rätt att röra sig eller vistas i ett land. Utlänningslagen är den svenska migrationsrättslagstiftning som reglerar utländska medborgares rätt att befinna sig i Sverige. Den så kallade uppehållsrätten som introducerades genom rörlighetsdirektivet handlar alltså inte om en persons rätt till social trygghet utan om personens rätt att röra sig mellan och befinna sig i medlemsländerna. Migrationsrätten får inte blandas ihop med personers rätt till socialförsäkring eftersom de olika rättsområdena har olika syften. I detta kapitel beskrivs översiktligt migrationsrätten, men det är alltså avgörande att Försäkringskassan utgår från socialförsäkringslagstiftningen och vilka krav som får ställas där på uppehållstillstånd, arbetstillstånd eller uppehållsrätt.

I bedömningen av om svensk lagstiftning ska gälla för en person och om personen är försäkrad i Sverige finns situationer när Försäkringskassan behöver ta hänsyn till om personen vistas lagligt i landet. Det framgår av förarbetena till SFB, se beskrivning av 5 kap. 3 § SFB, Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar (förordning 1231/2010) och Rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredjeland som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser (förordning 859/2003), se beskrivning av förordning 1231/2010.

I SFB finns även bestämmelser om när förmåner kan lämnas i förhållande till att personen har uppehållstillstånd eller arbetstillstånd, se beskrivning av 5 kap. 12 § och 6 kap. 14 § SFB.

Bestämmelser om uppehållstillstånd och arbetstillstånd finns främst i UtIL och UtIF.

### 5.1 Begreppet laglig vistelse

Begreppet *laglig vistelse* är ett samlingsnamn för när en person har rätt att bo, vistas och arbeta i Sverige. Att man har rätt att bo, vistas och arbeta här kan bero på att man exempelvis

- är asylsökande
- har arbets- eller uppehållstillstånd (permanent eller tillfälligt)
- har ansökt om ett nytt arbets- eller uppehållstillstånd innan det tidigare tillståndet löpte ut
- inte kan utvisas på grund av verkställighetshinder
- har uppehållsrätt
- har status som varaktigt bosatt i ett annat EU-land eller är familjemedlem till en sådan person
- har schengenvisering, nationell visering eller uppehållsstatus enligt 3 kap. och 3 b kap. UtIL.

Det är viktigt att Försäkringskassan uppmärksammar att det ställs olika krav i olika regelverk och bestämmelser på formen av laglig vistelse och även vad den lagliga vistelsen ger rätt till.

För att förordning 1231/2010 ska kunna tillämpas ska en person bland annat vistas lagligen i ett medlemslands territorium (artikel 1 i förordning 1231/2010). Det kan alltså röra sig om olika former av laglig vistelse, så länge som personen har rätt att vistas i landet. Alla former av laglig vistelse innebär inte att förordning 1231/2010 kan tillämpas

utan beror på vad den lagliga vistelsen ger rätt till. Du kan läsa mer om detta i beskrivningen av förordning 1231/2010.

Däremot finns vid tillämpningen av 5 kap. 12 § SFB bara ett uttryckligt krav på att personer som behöver ett uppehållstillstånd har ett sådant och ett krav på arbetstillstånd i 6 kap. 14 § SFB för dem som behöver ett sådant. Du kan läsa mer om vad det innebär i beskrivningarna till aktuella bestämmelser.

## 5.2 Uppehållstillstånd

Ett uppehållstillstånd är ett tillstånd att vistas i Sverige, antingen under en viss tid eller permanent. En utlänning som ska vistas i Sverige i mer än tre månader har i regel skyldighet att ha uppehållstillstånd (2 kap. 5 § UtIL). Personer som är medborgare i Danmark, Finland, Island och Norge är undantagna kravet på uppehållstillstånd. EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har uppehållsrätt i Sverige behöver inte heller ha uppehållstillstånd. (2 kap. 8 b § UtIL)

Schweiz omfattas av den fria rörligheten genom ett avtal med EU, men avtalet har inte omförhandlats till att även gälla det så kallade rörlighetsdirektivet. Medborgare i Schweiz måste därmed ansöka om uppehållstillstånd om de vill stanna längre än tre månader i Sverige.

Uppehållstillståndet ska normalt ha ordnats före inresan till Sverige. I vissa situationer finns det dock möjlighet att få uppehållstillstånd även efter inresan till Sverige. EES-medborgare och deras familjemedlemmar har exempelvis i de fall de vill ha uppehållstillstånd rätt att ansöka om uppehållstillstånd efter inresan (4 kap. 17 § första stycket UtIF). Ansökan om uppehållstillstånd handläggs av Migrationsverket.

### 5.2.1 Asylsökande

Asylsökande är den som tar sig till Sverige och ansöker om skydd (asyl), men som ännu inte har fått sin ansökan avgjord. Under tiden personens ansökan behandlas omfattas hen i första hand av LMA och ska inte omfattas av den bosättningsbaserade socialförsäkringen. Du kan läsa mer om vad detta innebär i beskrivningen av 5 kap. 12 § tredje stycket SFB.

Personer som söker asyl i Sverige får ett så kallat LMA-kort. Kortet är ett bevis på att personen är asylsökande. Personen har då en form av laglig vistelse som ger personen rätt att vistas i Sverige under tiden som hen väntar på beslut. Men en asylsökande har till exempel inte rätt att resa in i ett annat EU-land. Om personens ansökan om asyl godkänns får personen ett uppehållstillstånd och personen har rätt att bo och arbeta i Sverige. Det är först då som personen kan omfattas av den bosättningsbaserade försäkringen enligt SFB.

## 5.3 Arbetstillstånd

En utlänning som ska arbeta i Sverige behöver ha arbetstillstånd (2 kap. 7 § UtIL). För att få arbetstillstånd måste personen ha blivit erbjuden ett arbete. Arbetstillståndet ska vara klart när personen reser till Sverige. Man kan inte få arbetstillstånd för att komma till Sverige för att söka arbete.

Under de första 24 månaderna gäller arbetstillståndet bara hos den arbetsgivare och för det yrke som står i beslutet. Om personen får ett nytt arbete under den här tiden ska hen lämna in en ny ansökan om arbetstillstånd. När personen har gjort det får hen börja arbeta hos den nya arbetsgivaren innan beslutet är fattat, under förutsättning att hen ansökt innan det tidigare tillståndet gick ut. (6 kap. 2 a § UtIL)

Om en person har haft arbetstillstånd i 24 månader och har fått en förlängning på arbetstillståndet, kan man byta arbetsgivare utan att lämna in en ny ansökan så länge



man arbetar inom samma yrke. Om det nya arbetet innebär att personen byter yrke ska en ny ansökan lämnas in. Personen kan då börja arbeta innan hen har fått beslut under förutsättning att ansökan gjorts innan det nya tillståndet gått ut. (6 kap. 2 a § UtIL)

Vad som krävs för att en person ska få ett arbetstillstånd framgår av 6 kap. 2 § UtIL. Ansökan om arbetstillstånd handläggs av Migrationsverket.

### 5.3.1 Undantag från krav på arbetstillstånd

Följande personer behöver inte ha arbetstillstånd för att få arbeta i Sverige:

- medborgare i Danmark, Finland, Island eller Norge (2 kap. 8 c § första punkten UtIL)
- personer som har uppehållsrätt (2 kap. 8 c § andra punkten UtIL)
- personer som har permanent uppehållstillstånd (2 kap. 8 c § tredje punkten UtIL)
- schweiziska medborgare eller personer som har ställning som varaktigt bosatta i en annan EU-stat, make eller sambo samt deras barn som är under 21 år eller beroende av dem för sin försörjning oavsett medborgarskap (5 kap. 1 § UtIF)
- brittiska medborgare med uppehållsstatus (3 b kap. 3 § UtIL och artikel 18 i utträdesavtalet).

I 5 kap. 2 § UtIF beskrivs fler personkategorier som är undantagna kravet på arbetstillstånd.

Regeringen får meddela föreskrifter även om andra undantag än 8–8 c §§ för personer att resa in i Sverige och arbeta här utan arbetstillstånd (2 kap. 9 § UtIL). Det har regeringen gjort i 5 kap. UtIF. Det finns ett undantag från huvudregeln om krav på arbetstillstånd för personer vars arbetstillstånd har återkallats. Undantaget innebär att de inte behöver ett tillstånd i väntan på att deras utvisning har vunnit laga kraft. Det finns även undantag från kravet på arbetstillstånd i vissa situationer när det räcker att personen har ansökt om ett nytt arbetstillstånd i rätt tid. Undantagen gäller för

- personer som har haft ett arbetstillstånd med stöd av 6 kap. 2 § UtIL och som, sedan anställningen har upphört men inom giltighetstiden för tillståndet, ansökt om ett nytt arbetstillstånd (5 kap. 3 § första stycket UtIF)
- personer som har haft ett arbetstillstånd under minst sex månader och som inom giltighetstiden för tillståndet ansökt om förlängning (5 kap. 3 § andra stycket UtIF)
- om en persons arbetstillstånd har återkallats och hen samtidigt har meddelats beslut om utvisning enligt 8 kap. 6 eller 10 § UtIL (5 kap. 3 § tredje stycket UtIF)
- asylsökande som i sitt LMA-kort har registreringen AT-UND. (5 kap. 4 § UtIF)

### Asylsökande

Det finns en möjlighet för asylsökande att arbeta under tiden som asylsökande. För att få det måste personen ha ett bevis i form av ett LMA-kort där det står att personen har AT-UND. AT-UND betyder att personen är befriad från kravet på arbetstillstånd. Ett AT-UND gäller normalt till dess att personen får uppehållstillstånd eller lämnar landet. (5 kap. 4 § UtIF) Ett undantag på krav på arbetstillstånd är inte i sig att se som en form av laglig vistelse, utan det ger endast rätt att arbeta i Sverige.

När en utlänning kan få undantag från kravet på arbetstillstånd följer av bestämmelserna i 5 kap. utlänningsförordningen och det LMA-kort som Migrationsverket utfärdar är bara ett kvitto på Migrationsverkets bedömning. En asylsökande kan alltså vara undantagen från kravet på arbetstillstånd utan att ha fått själva beviset.

En asylsökande som är undantagen kravet på arbetstillstånd kan omfattas av den arbetsbaserade försäkringen enligt SFB. Det gäller under förutsättning att hen uppfyller



kraven om att utföra ett förvärvsarbete i Sverige enligt 6 kap. 2 § SFB och gällande försäkringstider.

## 5.4 Uppehållsrätt

Uppehållsrätt är en rätt för EES-medborgare och deras familjemedlemmar att vistas i Sverige mer än tre månader utan uppehållstillstånd enligt 3 a kap. UtL. Det förekommer två situationer när Försäkringskassan ska pröva uppehållsrätt. Den första situationen gäller tillämpningen av förordning 1231/2010. Den andra situationen gäller tillämpningen av handels- och samarbetsavtalet. Du kan läsa om varför uppehållsrätt inte ska prövas vid tillämpningen av SFB i beskrivningarna av 5 kap. 2–3 §§ och 5 kap. 12 § samt 6 kap. 14 § SFB. Läs mer i avsnitt 9.2.2 om förordning 1231/2010 och i kapitel 15 om handels och samarbetsavtalet.

Nedan i avsnittet används uteslutande begreppet EES-medborgare, vilket innebär medborgare i någon av de länder som omfattas av EES-avtalet, det vill säga antingen EU-medborgare eller medborgare i Island, Liechtenstein eller Norge.

Som framgår av UtL och UtIF finns inte någon särskilt utsedd myndighet som har i uppgift att bedöma uppehållsrätt. Försäkringskassan ska därför i aktuella fall själv ta ställning till om en tredjelandsmedborgare har uppehållsrätt. Bedömningen ska göras utifrån de förhållanden som gäller vid tillfället för prövningen.

### 5.4.1 Fri rörlighet – en förutsättning

Uppehållsrätt gäller bara EES-medborgare och deras familjemedlemmar som har använt sig av sin rätt till fri rörlighet.

---

#### Rättsfall

Mål C-434/09, McCarthy gällde en kvinna som var medborgare i både Irland och Förenade kungariket. Hon var född i Förenade kungariket och hade alltid bott där. Hon gifte sig senare med en medborgare från Jamaica, som inte hade uppehållstillstånd utifrån brittisk lagstiftning om invandring. Hon ansökte om uppehållsrätt enligt direktiv 2004/38/EG för att hennes make skulle kunna beviljas uppehållsrätt som familjemedlem. Domstolen fann att direktiv 2004/38/EG inte kunde tillämpas eftersom hon aldrig utnyttjat sin rätt till fri rörlighet och alltid uppehållit sig i det medlemsland hon var medborgare i (p. 30–39). Domstolen ansåg inte att det faktum att en EES-medborgare är medborgare i mer än ett medlemsland innebär att vederbörande har utnyttjat sin rätt till fri rörlighet (p. 41). EU-domstolen menade att bestämmelserna om fri rörlighet i fördraget inte kan tillämpas på situationer där samtliga relevanta omständigheter begränsas till ett enda medlemslands inre förhållanden (p. 44–45).

---

En person som är medborgare i både Sverige och ett annat EU/EES-land kan inte hänvisa till uppehållsrätten med anledning av det dubbla medborgarskapet (Migrationsöverdomstolen [MiÖD] mål nr UM 4848-09 med hänvisning till C-434/09).

#### Återvändande EES-medborgare

En EES-medborgare som har använt sin fria rörlighet genom att ha arbetat som anställd i ett annat medlemsland, ska enligt EU-domstolen ha samma rätt till fri rörlighet när hen återvänder till sitt ursprungsland. Det innebär att EES-medborgaren har rätt att ta med sin make/maka som är tredjelandsmedborgare till sitt hemland (C-370/90, Singh).



Diarienummer  
FK 2024/024660

En medföljande familjemedlem till en svensk medborgare som återvänder till Sverige efter att ha bott eller arbetat i ett annat EU/EES-land har därför uppehållsrätt som familjemedlem.

### 5.4.2 Tredjelandsmedborgares uppehållsrätt

En tredjelandsmedborgare kan bara ha uppehållsrätt om hen är familjemedlem till en EES-medborgare som har uppehållsrätt. I Sverige räknas man som familjemedlem om man har någon av dessa relationer till en EES-medborgare:

- make/maka
- sambo
- registrerad partner.

(3 a kap. 2 § UtL, prop. 2005/06:77 s. 71, Genomförande av EG-direktiven om unionsmedborgares rörlighet inom EU och om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning)

Som familjemedlem räknas även

- släktingar till en EES-medborgare eller till hens make eller sambo i rakt nedstigande led som är under 21 år eller är beroende av dem för sin försörjning
- släktingar i rakt uppstigande led som är beroende av EES-medborgaren för sin försörjning
- en annan familjemedlem, om familjemedlemmen i det land som hen har kommit från var och fortfarande är beroende av EES-medborgaren för sin försörjning, eller ingick och fortfarande ingår i EES-medborgarens hushåll, eller om det av allvarliga hälsoskäl absolut krävs att EES-medborgaren personligen tar hand om familjemedlemmen.

En familjemedlem har inte uppehållsrätt om ett äktenskap ingåtts, ett samboförhållande inletts eller en familjemedlem adopterats uteslutande i syfte att ge familjemedlemmen uppehållsrätt. (3 a kap. 2, 4 §§ UtL)

Det krävs däremot inte att EES-medborgaren har bildat familj redan innan flytten till det mottagande medlemslandet för att personens familjemedlemmar som är tredjelandsmedborgare ska kunna ha uppehållsrätt som familjemedlemmar (C-127/08, Metock samt MiÖD mål nr UM 5590-08).



---

## Rättsfall

En förälder kan få rätt att vistas i Sverige tack vare att hens barn har uppehållsrätt. MiÖD mål nr UM 3220-09 gällde en japansk kvinna som under en studieperiod i Sverige träffade en nederländsk man som var bosatt i Sverige med permanent uppehållstillstånd. Kvinnan blev senare gravid, men eftersom hon inte fick förlängt uppehållstillstånd återvände hon till Japan. Där födde hon en son som blev medborgare i Nederländerna och därmed EES-medborgare. Hon återvände senare till Sverige med sonen och ansökte om tillstånd att stanna. MiÖD fann i målet att någon prövning inte gjorts av sonens uppehållsrätt. MiÖD hänvisade till C-200/02, Zhu och Chen, och menade att EU-domstolen funnit att en minderårig medborgare i ett medlemsland som omfattas av en adekvat sjukförsäkring och står under vårdnaden av en förälder som är tredjelandsmedborgare och vars tillgångar är tillräckliga, har rätt till uppehållstillstånd i ett annat land. I ett sådant fall, menade EU-domstolen, har även den förälder som har den faktiska vårdnaden om barnet rätt att bosätta sig tillsammans med barnet i medlemslandet.

I domarna talas om uppehållstillstånd. Domarna gäller perioder före införandet av rörelsedirektivet. Då hade även EES-medborgare uppehållstillstånd, men på unionsrättsliga grunder. Dessa direktiv är nu ersatta av direktiv 2004/38/EG.

---

## Uppehållskort

En tredjelandsmedborgare som har uppehållsrätt kan ansöka om ett uppehållskort hos Migrationsverket. Uppehållskortet visar att tredjelandsmedborgaren är familjemedlem till en EES-medborgare som hade uppehållsrätt vid tidpunkten för utfärdandet av kortet. Uppehållskortet kan inte användas som ett bevis på att personen har uppehållsrätt utan Försäkringskassan måste ändå göra en egen bedömning av om personen har uppehållsrätt. Uppehållskortet kan dock ha betydelse för Försäkringskassan när familjerelationen mellan tredjelandsmedborgaren och EES-medborgaren ska utredas eftersom det visar att en familjerelation fanns mellan personerna vid tiden för kortets utfärdande.

## Bibehållen uppehållsrätt

En EES-medborgares familjemedlem, som är släkting i rakt nedstigande första led och som är inskriven som studerande vid en erkänd utbildningsanstalt i Sverige, behåller sin uppehållsrätt om den EES-medborgaren från vilken hen härlett sin uppehållsrätt avlider eller reser ut ur Sverige. Samma sak gäller en person som har vårdnaden om familjemedlemmen. Uppehållsrätten kvarstår till dess att familjemedlemmen har avslutat studierna. (3 a kap. 5 c § UtIL).

Med erkänd utbildningsanstalt menas alla gymnasielinjer samt alla högskole- och universitetsstudier som har statligt eller kommunalt bidrag. Grundskolestudier omfattas inte (prop. 2005/06:77 s. 185) och inte heller sfi-studier (jfr KRNG mål nr 285-16).

En EES-medborgares familjemedlem kan bibehålla sin uppehållsrätt även efter familjemedlemmen denne härlett sin uppehållsrätt ifrån avlider. Detta förutsätter dock att personen som har härledd uppehållsrätt vistats i Sverige som familjemedlem till EES-medborgare med uppehållsrätt under minst ett år samt att en av följande förutsättningar är uppfyllda:

1. Familjemedlemmen är arbetstagare eller egenföretagare i Sverige.
2. Familjemedlemmen har tillräckliga tillgångar för sin och sina familjemedlemmars försörjning och har en heltäckande sjukförsäkring som gäller i Sverige för sig och familjemedlemmarna.

3. Familjemedlemmen är medlem i en familj som redan är bildad i Sverige av en person som uppfyller villkoren i punkt 1 eller 2.

(3 a kap. 5 b § UtlL).

För att en tredjelandsmedborgare ska kunna behålla sin uppehållsrätt om ett äktenskap eller samboförhållande upphör, måste personen uppfylla någon av punkterna 1–3 ovan samt någon av följande förutsättningar:

- Äktenskapet eller samboförhållandet ska ha varat minst under tre år, varav minst ett år i Sverige.
- Familjemedlemmen ska vara vårdnadshavare till EES-medborgarens barn.
- Det är befogat med hänsyn till särskilt svåra omständigheter i förhållandet.
- Familjemedlemmen ska ha umgängesrätt med ett barn. Den umgängesrätten måste utövas i Sverige.

(3 a kap. 5 d § UtlL).

### 5.4.3 Kriterier för bedömning av uppehållsrätt för en EES-medborgare

Eftersom en tredjelandsmedborgare bara kan ha uppehållsrätt som familjemedlem till en EES-medborgare som har uppehållsrätt, så utgår bedömningen från EES-medborgaren. En EES-medborgare har uppehållsrätt om något av dessa kriterier är uppfyllt:

- Personen är arbetstagare eller egenföretagare i Sverige.
- Personen har kommit till Sverige för att söka arbete och har en verklig möjlighet att få en anställning.
- Personen är inskriven som studerande vid en erkänd utbildningsanstalt i Sverige och har enligt en försäkran om det tillräckliga tillgångar för sin och sina familjemedlemmars försörjning och en heltäckande sjukförsäkring för sig och familjemedlemmarna som gäller i Sverige.
- Personen har tillräckliga tillgångar för sin och sina familjemedlemmars försörjning och har en heltäckande sjukförsäkring för sig och sina familjemedlemmar som gäller i Sverige.

(3 a kap. 3 § UtlL)

#### Arbetstagare

Enligt artikel 45 EUF-fördraget ska den fria rörligheten av arbetstagare säkerställas inom EU. Enligt 3 a kap. 3 § UtlL har en arbetstagare uppehållsrätt medan artikel 7 p. 1 direktiv 2004/38/EG anger att en anställd person har uppehållsrätt. Begreppen i direktivet och utlänningslagen tar sikte på samma situation och har här samma betydelse som begreppet arbetstagare i EUF-fördraget. Det beror på att direktiv 2004/38/EG har till syfte att närmare beskriva villkoren för den fria rörlighet av personer som framgår av EUF-fördraget, och att den svenska lagstiftningen har införlivat direktivet.

En EES-medborgare måste inte vara anställd hos en arbetsgivare som är registrerad i Sverige för att ha uppehållsrätt. Arbetet måste däremot utföras i Sverige.

Eftersom begreppet arbetstagare gäller tillämpningsområdet för en grundläggande rättighet ska det tolkas extensivt (C-53/81, Levin p. 13, C-66/85, Lawrie-Blum p. 16, C-344/87, Bettray p. 11). Arbetstagare ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande och hänsyn ska tas till personens rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet är att en person under en viss tid, mot ersättning, utför arbete som är av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes

ledning (C-66/85, Lawrie-Blum p. 17, C-344/87, Bettray p. 12). Alla som utför ett verkligt och faktiskt arbete, med undantag för arbete som utförs i så liten omfattning att det framstår som marginellt och sidoordnat, ska ses som arbetstagare (C-53/81, Levin p. 17, C-196/87, Steymann p. 13, C-456/02, Trojani p. 15).

Bedömningen av om arbetet kan ses som verkligt och faktiskt ska göras utifrån en helhetsbedömning med hänsyn till alla omständigheter i ärendet, både arbetets art och arbetsförhållandet (C-456/02, Trojani p. 17, C-413/01, Ninni Orsche, p. 27). Den enskildes produktivitetsnivå, varifrån pengarna till ersättningen kommer och om lönenivån är låg saknar betydelse (C-344/87, Bettrey p. 15, C-456/02, Trojani p. 16).

Begreppen *arbetstagare* och *avlönad verksamhet* ska tolkas så att fri rörlighet gäller även för personer som vill arbeta deltid och därför kan få en lön som är lägre än den garanterade minimilönen i den aktuella sektorn (C-53/81, Levin p. 16). Även MiÖD har uttalat att en person som utförde ett lågavlönat deltidsarbete i Sverige som säljare skulle ses som arbetstagare (MiÖD mål nr UM 5461-08).

Det får inte göras någon skillnad mellan de som nöjer sig med arbetsinkomsten och de som kompletterar med inkomster från tillgångar eller från arbete som utförs av en annan familjemedlem (C-53/81, Levin p. 18). På samma sätt saknar det betydelse om de kompletterande tillgångarna består av ekonomiskt stöd som tas från allmänna medel i bosättningsmedlemslandet (C-355/87, Bettrey p. 15, C-139/85, Kempf).

Även en person som tillfälligt, under två och en halv månad, arbetar i ett annat medlemsland kan anses som arbetstagare (C-413/01, Ninni-Orasche p. 32).

Traineer och praktikanter faller inom ramen för EU:s definition av begreppet arbetstagare om det arbete de utför är verkligt och faktiskt (C-66/85, Lawrie-Blum, C-3/90, Bernini, C-109/04, Kranemann).

Frivilligt arbete utan någon form av ersättning faller utanför begreppet faktiskt och verkligt arbete.

Svartarbete godtas inte som grund för uppehållsrätt som arbetstagare. Medborgare i ett medlemsland får inte utnyttja de möjligheter som instiftats genom fördraget för att på ett otillbörligt sätt försöka komma runt den nationella lagstiftningen. Det går inte heller att åberopa bestämmelser i unionsrätten när det är fråga om missbruk eller bedrägerier (MiÖD mål nr UM 7584-08).

### **Egenföretagare**

En EES-medborgare får på samma villkor som en svensk medborgare starta och driva verksamhet som egenföretagare i Sverige. Om verksamheten kräver någon form av auktorisation eller legitimation får samma villkor ställas på EES-medborgaren som på svenska medborgare (prop. 2005/06:77 s. 184).

### **Bibehållen uppehållsrätt för arbetstagare och egenföretagare**

Under vissa förutsättningar kan en arbetstagare behålla sin uppehållsrätt, även om anställningen upphör eller om hen inte kan arbeta. En EES-medborgare som har uppehållsrätt som arbetstagare behåller sin uppehållsrätt om hen

- drabbas av sjukdom eller olycksfall
- inleder en yrkesutbildning (om personen inte är ofrivilligt arbetslös gäller det endast om yrkesutbildningen har samband med den tidigare sysselsättningen)
- blir ofrivilligt arbetslös efter mer än ett års anställning och har anmält sig som arbetssökande vid den offentliga arbetsförmedlingen
- blir ofrivilligt arbetslös efter en tidsbegränsad anställning på mindre än ett år eller under de tolv första månaderna av en anställning och har anmält sig till den

offentliga arbetsförmedlingen. I dessa fall anses personen som arbetstagare i sex månader och behåller sin uppehållsrätt under samma tid.

(3 a kap. 5 a § UtIL)

De två första punkterna gäller även egenföretagare.

En arbetstagare kan ha bibehållen uppehållsrätt trots att inkomsten är så låg att hen tvingas komplettera den med andra medel. (Målen C-22/08 och C-23/08, C-22/08 och C-23/08, p. 28).

En arbetstagare kan även ha bibehållen uppehållsrätt genom att ha härledd uppehållsrätt från ett barn. I domarna C-413/99, Baumbast och R, C-480/08, Teixeira, C-529/11, Alarape och Tijani menade EU-domstolen att en förälders uppehållsrätt som migrerande arbetstagare medför att det är möjligt för hans barn att börja skolan i det mottagande medlemslandet och få en egen uppehållsrätt. Barnets uppehållsrätt kan då i sin tur ge föräldrarna fortsatt härledd uppehållsrätt. Det gäller för båda föräldrarna, under förutsättning att de har den faktiska vårdnaden om barnet. Föräldrarnas uppehållsrätt är då inte beroende av om de har tillräckliga tillgångar och en heltäckande sjukförsäkring.

### **Arbetssökande**

En person som kommit till Sverige för att söka arbete och har en verklig möjlighet att få arbete har uppehållsrätt (3 a kap. 3 § UtIL). En arbetssökande EES-medborgare har rätt att uppehålla sig här så länge det kan styrkas att hen fortfarande söker arbete och det finns en verklig möjlighet till anställning. Situationen kan jämföras med C-292/89, Antonissen, där domstolen ansåg att sex månader var en tillräcklig tidsfrist för en arbetssökande att vidta nödvändiga åtgärder för att bli anställd och att han efter de sex månaderna kunde utvisas. Enligt avgörandet kunde utvisning dock inte ske om den arbetssökande även efter sex månader kunde visa att han fortfarande sökte arbete och att han hade en reell möjlighet att bli anställd (jfr artikel 14.4.b i direktiv 2004/38/EG).

### **Studerande**

En studerande har uppehållsrätt om hen

- är inskriven vid en erkänd utbildningsanstalt i Sverige
- enligt en egen skriftlig försäkran har tillräckliga tillgångar för sin och sina familjemedlemmars försörjning.
- har en heltäckande sjukförsäkring för sig och familjemedlemmarna som gäller i Sverige (3 a kap. 3 § UtIL).

Du kan läsa mer om vad kraven på tillräckliga tillgångar och heltäckande sjukförsäkring innebär nedan.

### **Tillräckliga tillgångar och heltäckande sjukförsäkring**

Den som varken är arbetstagare, egenföretagare eller arbetssökande ska ha tillräckliga tillgångar för sin försörjning och en heltäckande sjukförsäkring för att anses ha uppehållsrätt (3 a kap. 3 § UtIL). Detta gäller även för studerande. Det beror på att personen inte ska bli en belastning för det mottagande landets biståndssystem (artikel 7.1 b direktiv 2004/38/EG).

I artikel 8.4 i direktiv 2004/38/EG finns ett förtydligande om vad som menas med tillräckliga tillgångar. Där framgår att medlemsländerna inte får fastställa något fast belopp, utan att de måste ta hänsyn till den enskildes omständigheter. Beloppet får i varje fall inte vara högre än beloppsgränsen för socialt bistånd eller minimipension i landet. Det framgår inte av svenska bestämmelser, men hänvisning till artikeln görs i förarbeten (prop. 2005/06:77 s. 43).

Man ska även ta hänsyn till om det finns en tredje person som kan ge ekonomiskt stöd, exempelvis föräldrar eller familjemedlemmar som bidrar till personens försörjning. Det finns alltså inget krav på att tillgångarna måste ha något särskilt ursprung (C-408/03, Commission vs. Belgium, p. 40). Det finns heller inget krav på att det finns ett periodiskt understöd, utan det kan röra sig om ett kapital, det vill säga ett fast kontantbelopp (KOM [2009] 313 slutlig s. 8).

### **Heltäckande sjukförsäkring**

Avsikten med kravet på en heltäckande sjukförsäkring är att personen ska ha ett sådant skydd att hen inte belastar de offentliga finanserna i värdlandet på grund av ett vårdbehov. Med heltäckande sjukförsäkring menas en försäkring som ger rätt till sjukvård. Det tar med andra ord inte sikte på ett eventuellt inkomstbortfall som exempelvis sjukpenning. (MiÖD mål nr UM 8875-10)

Vad som avses med heltäckande sjukförsäkring bedöms olika beroende av om personen är på tillfällig vistelse eller har för avsikt att bosätta sig i Sverige. EU-kortet anses uppfylla kravet på heltäckande sjukförsäkring under en tillfällig vistelse här eftersom personen då har rätt till all vård som kan bli nödvändig under en tillfällig vistelse. Om personen är bosatt i Sverige krävs i stället intyg E106, E109, E121 eller S1. (KOM (2009) 313 slutlig s. 9–10).

En person som är folkbokförd i Sverige anses ha heltäckande sjukförsäkring. Det beror på att man får tillgång till svensk hälso- och sjukvård när man blir folkbokförd. I praktiken innebär detta att vi kan godta Skatteverkets bedömning av uppehållsrätt i samband med folkbokföring när vi bedömer om kravet på heltäckande sjukförsäkring är uppfyllt, om det inte finns några omständigheter i ärendet som talar emot Skatteverkets bedömning.

### **5.4.4 Permanent uppehållsrätt**

En EES-medborgare får permanent uppehållsrätt när hen har vistats lagligt i Sverige under minst fem år utan avbrott. Detsamma gäller för en familjemedlem som är tredjelandsmedborgare, under förutsättning att hen har vistats här med den EES-medborgare som hen härleder sin uppehållsrätt från. Den permanenta uppehållsrätten gäller utan villkor och kan bara upphöra om personen har vistats utanför Sverige i mer än två år i sträck (3 a kap. 6, 7 och 9 §§ UtIL).

När en person en gång har fått permanent uppehållsrätt bör den inte omfattas av något annat villkor (skäl 18 i direktiv 2004/38/EG). Skälet till det är att den ska utgöra ett verkligt instrument för integration i samhället i det mottagande medlemslandet (C-424/10 och C-425/10, Ziolkowski/Szeja p. 40–41).

Migrationsverket utfärdar numera intyg om permanent uppehållsrätt till EES-medborgare som har permanent uppehållsrätt och permanent uppehållskort till tredjelandsmedborgare som har permanent uppehållsrätt (3 a kap. 7 § UtIF).

Försäkringskassan ska självständigt bedöma om en person har uppehållsrätt. Eftersom en permanent uppehållsrätt inte får villkoras när man en gång har fått den, är Migrationsverkets utfärdande av intyg om permanent uppehållsrätt eller permanent uppehållskort en stark indikation på att personen faktiskt har permanent uppehållsrätt. Vi behöver bara frågå Migrationsverkets bedömning om det i ärendet finns omständigheter som gör att det finns skäl att ifrågasätta deras tidigare bedömning. Det kan till exempel handla om uppgifter om att personen uppehållit sig längre än två år utanför Sverige. Det är en uppgift som innebär att intyget eller kortet kan ha förlorat sin giltighet.



## Möjlighet att få permanent uppehållsrätt i särskilda fall

Det finns vissa möjligheter att få permanent uppehållsrätt i Sverige trots att man vistats här i mindre än fem år. En EES-medborgare som är arbetstagare eller egenföretagare och som slutar arbeta i Sverige har permanent uppehållsrätt, även om hen inte har vistats här under en fortlöpande period av fem år. Det gäller i följande situationer:

- Man slutar arbeta efter att ha arbetat i Sverige under de tolv föregående månaderna och
  - har vistats i Sverige i minst tre år i sträck
  - fyllt 60 år eller, om det gäller arbetstagare, fått pension i förtid i samband med att man slutar arbeta.
- Man slutar arbeta på grund av permanent arbetsförmåga och har vistats i Sverige i mer än två år i sträck.
- Man slutar arbeta på grund av en arbetsskada som ger rätt till en förmån som helt eller delvis betalas av en svensk institution.
- Man fortsätter att arbeta i ett annat medlemsland efter minst tre års fortlöpande verksamhet och vistelse i Sverige, behåller sin bostad i Sverige och återvänder till den minst en gång i veckan. (3 a kap. 5 § UtfF)

Även en familjemedlem till en EES-medborgare som uppfyller något av ovan nämnda villkor ska ha permanent uppehållsrätt (3 a kap. 6 § UtfF). Vidare kan familjemedlemmen få permanent uppehållsrätt i vissa fall om den EES-medborgare som uppehållsrätten härleds ifrån avlider medan hen är verksam som anställd eller egenföretagare. Det gäller om EES-medborgaren vid sin död har vistats i Sverige i mer än två år i sträck eller om hens död var följden av en arbetsskada. (3 a kap. 6 § UtfF)

## 5.5 Särskilt för Förenade kungariket

Förenade kungariket lämnade EU den 1 februari 2020 och en övergångsperiod inleddes som innebar att den fria rörligheten upphörde den 1 januari 2021. Läs mer om Förenade kungarikets utträde i avsnitt 8.3.4.

Medborgare i Förenade kungariket och deras familjemedlemmar kan under vissa förutsättningar ansöka om uppehållsstatus, en form av uppehållsrätt som har införts i 3 b kap. 3 § UtIL.

Upphållsstatus eller permanent uppehållsstatus kan beviljas medborgare i Förenade kungariket och deras familjemedlemmar som vid övergångsperiodens slut, den 31 december 2020, vistades i Sverige i enlighet med de villkor för fri rörlighet som gäller inom EU, och som fortsätter att uppehålla sig här. Detta trots att de inte längre är unionsmedborgare. Det är Migrationsverket som bedömer rätten till uppehållsstatus. Försäkringskassan kan alltså inte självständigt bedöma det.

Det krävs som huvudregel att ansökan om uppehållsstatus eller permanent uppehållsstatus har lämnats in till Migrationsverket senast den 31 december 2021. Om Migrationsverket inte har hunnit handlägga och besluta om uppehållsstatus den 1 januari 2022, ska Försäkringskassan bevaka Migrationsverkets beslut. Under ansökningsperioden och fram till den dagen Migrationsverket beslutar om uppehållsstatus har personen rätt att vistas i Sverige.

Det finns vissa undantag som medger att en person kan ansöka om uppehållsstatus i efterhand. Det gäller exempelvis barn som föds efter den 31 december 2021 och föräldern redan har beviljats uppehållsstatus. Läs mer i avsnitt 3.4.1, Barn som behöver uppehållstillstånd.



Diarienummer

FK 2024/024660

Om en medborgare i Förenade kungariket eller dess familjemedlem inte har beviljats uppehållsstatus ska dessa behandlas som tredjelandsmedborgare från och med den 1 januari 2022.

## 6 Annan svensk lagstiftning om social trygghet

Det finns även annan svensk lagstiftning om social trygghet än SFB som påverkar Försäkringskassans handläggning av ärenden med gränsöverskridande inslag. Det beror bland annat på att förordningar och avtal som Sverige har med andra länder innehåller bestämmelser som hänvisar till nationella bestämmelser om sjukvård, tandvård, arbetslöshetsförmåner och studiehjälp. I Sverige regleras dessa förmåner i bland annat

- hälso- och sjukvårdslagen (2017:130), HSL
- tandvårdslagen (1985:125), TvL och lagen (2008:145) om statligt tandvårdsstöd, STL
- lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, ALF
- studiestödslagen.

Detta kapitel beskriver översiktligt delar av dessa lagstiftningar med syfte att belysa att det finns fler försäkringsvillkor än de i SFB som kan påverka Försäkringskassans bedömning i vissa ärenden. Beskrivningen i detta kapitel är inte uttömmande utan för en sådan beskrivning hänvisas till de särskilda förmånsvägledningarna.

### 6.1 Hälsa- och sjukvård samt tandvård

#### 6.1.1 Vårdförmåner enligt förordning 883/2004

Som framgår av kapitel 2 i denna vägledning är förordning 883/2004 ett regelverk för att samordna länders nationella lagstiftningar. Det betyder att i grunden ligger alltid den nationella lagstiftningens villkor för att personer som omfattas av det landets lagstiftning enligt förordningen ska få tillgång till olika förmåner. Som framgår av förordningens definition är en försäkrad person den som uppfyller försäkringsvillkoren enligt någon av de grenar som nämns där i det land vars lagstiftning som är tillämpning på personen.

Eftersom vårdförmåner är ett begrepp som enligt svensk lagstiftningsförteckning inbegriper både hälso- och sjukvård, tandvård samt assistansersättning och bilstöd finns det olika försäkringsgrunder i vår nationella lagstiftning för vårdförmåner i förordningens mening. Förordningen har valt att samordna dessa typer av förmåner i ett och samma sakområde med syfte att personer som omfattas av förordningen också tillförsäkras dessa förmåner från ett och samma medlemsland. Det räcker därför att personen uppfyller försäkringsvillkoret i någon av våra svenska lagstiftningar, det vill säga exempelvis SFB eller HSL. Därför innehåller detta avsnitt bland annat en översiktlig beskrivning av de försäkringsvillkor som finns i bland annat HSL och TvL.

#### **Försäkringskassan ansvarar inte för att erbjuda hälso- och sjukvård samt tandvård i Sverige**

Regionerna ansvarar för att i Sverige erbjuda hälso- och sjukvård samt tandvård enligt bland annat HSL och TvL. Försäkringskassan ansvarar därför inte för att erbjuda hälso- och sjukvård eller tandvård i Sverige och det finns heller inga bestämmelser i SFB om rätt till sjukvård eller tandvård, även om det finns bestämmelser om rätt till ersättning för sjukvård och tandvård, se exempelvis 40 kap. 3 § SFB.

Däremot har hälso- och sjukvård samt tandvård inkluderats i förordning 883/2004, vilket innebär att Försäkringskassan i vissa fall ändå kan behöva ta hänsyn till HSL och TvL. Sjukvård har även inkluderats i avtal om social trygghet, men där finns inget samband med HSL.

Försäkringskassan hanterar exempelvis vissa personers rättigheter till hälso- och sjukvård samt tandvård enligt förordning 883/2004 vid vistelse i ett annat land. Som

exempel kan nämnas rätt till nödvändig vård vid tillfällig vistelse eller ett förhandstillstånd om vård i ett annat land enligt artiklarna 19 och 20 i förordning 883/2004. Här behöver med andra ord Försäkringskassan som på samma sätt som för förmåner enligt SFB tänka på att det även finns en försäkringsgrund i HSL och TvL som kan innebära att personen ska kunna få ett intyg.

### **Försäkringsvillkor**

Varje region ska erbjuda en god hälso- och sjukvård samt tandvård åt bland annat dem som är bosatta inom regionen (8 kap. 1–2 §§ HSL och 5 § och 5 a § TvL). Det framgår av förarbetena till HSL och TvL att med bosatt menas att personen är folkbokförd. Det är vanligen folkbokföringen som avgör om en person ska erbjudas hälso- och sjukvård samt tandvård i Sverige. Även om man här inte anger vem som har rätt till hälso- och sjukvård samt tandvård utan vem som ska erbjudas sådan vård, är det ändå dessa villkor som benämns försäkringsvillkor.

Du kan läsa mer om olika situationer och detaljer om exempelvis rätt till hälso- och sjukvård i ett annat EU-land i vägledning 2021:1 *Vård i gränsöverskridande situationer*.

I Sverige finns även något som heter statligt tandvårdsstöd. Det är det övergripande begreppet för statens bidrag till den enskildes tandvård och består av de tre delarna, allmänt tandvårdsbidrag, särskilt tandvårdsbidrag och högkostnadsskydd, i form av tandvårdsersättning.

Dessa personer har rätt till statligt tandvårdsstöd:

- Personer som är försäkrade för bosättningsbaserade förmåner enligt 4 och 5 kap. SFB när tandvårdsåtgärden påbörjas.
- Personer som, utan att vara bosatta här, har rätt till förmåner som följer av förordning 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen när tandvårdsåtgärden påbörjas.

(1 kap. 5 § STL)

Detta behandlas även mer detaljerat i vägledning 2008:2 *Statligt tandvårdsstöd*.

## **6.2 Lagen om arbetslöshetsförsäkring**

I lagen om arbetslöshetsförsäkring (ALF) finns bestämmelser om personers rätt till arbetslöshetsersättning i Sverige. Lagen kan bli aktuell för Försäkringskassan i vissa ärenden, eftersom både förordningar och avtal med andra länder om social trygghet omfattar arbetslöshetsförsäkring. På samma sätt som för både sjukvård och tandvård kan det handla om ärenden där en person enligt reglerna om tillämplig lagstiftning i en förordning eller ett avtal ska omfattas av svensk lagstiftning.

I vissa ärenden enligt förordningen ska a-kassornas beslut om att betala ut ersättning till helt arbetslösa personer i Sverige ligga till grund för Försäkringskassans beslut om tillämplig lagstiftning. Detta kan du läsa mer om i avsnitt 9.3.1. I andra ärenden ansvarar Försäkringskassan som vanligt för bedömningen av tillämplig lagstiftning.

Däremot är det inte vår uppgift att bedöma om personen kan ha rätt till arbetslöshetsersättning i Sverige enligt ALF. Det innebär i praktiken att Försäkringskassan inte i detalj behöver känna till reglerna om vem som har rätt till ersättning i Sverige enligt ALF. Men eftersom många ärenden ändå startar hos Försäkringskassan kan det vara bra att veta vilka bestämmelser som finns.



### **6.2.1 Vem har rätt till arbetslöshetsersättning i Sverige?**

Det är bara personer som i Sverige uppfyller ersättningsvillkoren enligt lagen som har rätt till ersättning, om inte något annat följer av förordning 883/2004. Vissa personer som har arbetat utomlands kan också ha rätt till ersättning här, men då måste det finnas en föreskrift där det framgår att arbetet utomlands ska jämföras med arbete i Sverige, se exempelvis 8 § IAF:s föreskrifter (IAFFS 2016:3), om arbetslöshetsförsäkring. Det är regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer som får meddela sådana föreskrifter. Om regeringen har träffat en överenskommelse med något annat land om andra villkor för rätt att få ersättning än som föreskrivs i denna lag, ska arbetslöshetskassan tillämpa dessa villkor. (3 § ALF)

### **6.3 Studiestödslagen**

Studiehjälp i fråga om studiebidrag och extra tillägg enligt studiestödslagen är en svensk familjeförmån enligt förordning 883/2004 (Sveriges lagstiftningsförteckning enligt artikel 9 i förordning 883/2004). Detta är förmåner som inte regleras i SFB och som Försäkringskassan inte heller beslutar om. Det är i stället Centrala Studiestödsnämnden (CSN) som fattar sådana beslut. Därför beskrivs inte här vilka som har rätt till studiehjälp i Sverige. Däremot är Försäkringskassan behörig myndighet att bedöma om förordning 883/2004 är tillämplig eller inte. I vissa fall är Försäkringskassan även utbetalande myndighet för dessa förmåner. Du kan läsa mer om vad det innebär i vägledning 2004:8 *EU-familjeförmåner*.



## 7 Allmänt om unionsrätten

Den europeiska unionsrätten (EU-rätten), tidigare gemenskapsrätten (EG-rätten), är den rättsordning som EU grundar sig på. I unionsrättsliga sammanhang brukar man tala om primär- och sekundärrätt. Med det menas att den gällande rätten inom EU har olika dignitet. Skillnaden mellan de två har också betydelse för Försäkringskassan.

### 7.1 Primärrätten

Med primärrätt menas de grundläggande fördragen. De är ett antal avtal som medlemsländerna kommit överens om och som EU-samarbetet bygger på. I fördragen finns principerna för EU-samarbetet, hur EU:s institutioner ska fungera, vad EU får besluta om och hur det ska gå till. EU har tre grundfördrag som utgör basen för EU-samarbetet:

- EU-fördraget, fördraget om Europeiska unionen, reglerar EU:s övergripande och konstitutionella funktion. EU-fördraget trädde i kraft 1993, och genom det bildades EU. Det är även känt som Maastrichtfördraget. De bestämmelser som i dag finns i EU-fördraget började gälla den 1 december 2009 när Lissabonfördraget trädde i kraft.
- EUF-fördraget, fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, kompletterar EU-fördraget med mer detaljerade och praktiskt inriktade bestämmelser. EUF-fördraget ersatte det tidigare EG-fördraget när Lissabonfördraget började gälla. Det ursprungliga fördraget, även känt som Romfördraget, trädde i kraft 1958.
- Euratom-fördraget som innehåller EU:s regler om kärnenergi trädde i kraft 1958.

EUF-fördraget är det fördrag som har störst direkt påverkan på Försäkringskassans verksamhet. Läs mer om detta i avsnitt 7.6.1.

### 7.2 Sekundärrätten

Sekundärrätten är rättsakter som med stöd av fördragen antagits av EU:s institutioner, exempelvis förordningar (som förordning 883/2004) och direktiv (som rörlighetsdirektivet). Till sekundärrätten hör även de avtal, exempelvis associationsavtal eller samarbetsavtal, som EU har ingått med tredjeland.

När institutionerna utövar unionens befogenheter ska de anta förordningar, direktiv, beslut, rekommendationer och yttranden. (Artikel 288 EUF-fördraget)

#### 7.2.1 Förordningar

EU-förordningar gäller inom hela EU och ska inte införlivas i nationell rätt. Bestämmelserna är direkt tillämpliga i alla medlemsländer och är bindande för bland annat nationella myndigheter som Försäkringskassan. Det innebär att artiklar i exempelvis förordning 883/2004 kan tillämpas av Försäkringskassan direkt.

#### 7.2.2 Direktiv

Ett direktiv är bindande för varje medlemsland när det gäller det resultat som ska uppnås, men länderna får själva bestämma form och tillvägagångssätt för genomförandet. Ett direktiv måste med andra ord införlivas i nationell rätt. Rörlighetsdirektivet är ett sådant exempel. Direktivet i sig är därför inte tillämpligt för nationella myndigheter som exempelvis Migrationsverket, utan det är utlänningslagen som tillämpas. (Artikel 288 EUF-fördraget)

### 7.2.3 Beslut

Ett beslut är bindande i alla delar. Om ett beslut anger till vem eller vilka det riktar sig är det bindande endast för dessa. Eftersom beslut kan rikta sig specifikt till en eller flera fysiska och juridiska personer lämpar de sig särskilt för mer administrativa ändamål eller för att tillämpa gällande lagar. Beslut används till exempel ofta inom EU:s konkurrenslagstiftning och berör därför inte i första hand Försäkringskassan.

Rekommendationer och yttranden är däremot inte bindande (artikel 288 EUF-fördraget).

#### Beslut från den Administrativa kommissionen

Det finns även en annan typ av beslut som i och för sig inte är bindande unionsrätt, men har betydelse för Försäkringskassan (jfr exempelvis 98/80 Romano och C-201/91, Grisvard and Kreitz). Det är beslut från AK. De handlar ofta om förtydliganden kring hur vissa regler i förordning 883/2004 eller 987/2009 ska tillämpas. Om inget särskilt anges ska omnämnda AK-beslut tillämpas av Försäkringskassan.

AK-beslut som gäller ett visst område har en bokstav framför sig. Denna bokstav visar vilket område det handlar om:

- *A-serie* – Applicable legislation/Tillämplig lagstiftning
- *E-serie* – Electronic Data Exchange/Elektroniskt datautbyte
- *F-serie* – Family benefits/Familjeförmåner
- *H-serie* – Horizontal issues/Gemensamma frågor
- *P-serie* – Pensions/Pension
- *R-serie* – Recovery/Återbetalning
- *S-serie* – Sickness/Förmåner vid sjukdom m.m.
- *U-serie* – Unemployment/Arbetslöshetsförmåner

### 7.3 Europeiska unionens officiella tidning

EU:s rättsakter publiceras i Europeiska unionens officiella tidning (EUT). Den består av olika serier, där L- och C-serierna är de viktigaste. Tidningen kommer normalt ut varje arbetsdag.

L-serien innehåller nya rättsakter som antagits av EU:s institutioner, till exempel förordningar, direktiv och beslut. L-serien fungerar som en författningssamling för unionsrätt, och en rättsakt blir normalt giltig först när den offentliggjorts i EUT:s L-serie.

C-serien innehåller olika upplysningar, till exempel yttranden från EU:s institutioner, meddelanden från EU-kommissionen, domar från EU-domstolen, eurons dagliga växelkurs m.m. C-serien är utvidgad med en CE-serie som bara publiceras elektroniskt. CE-serien innehåller förberedande rättsakter, till exempel förslag från kommissionen och betänkanden från Europaparlamentet.

Tidigare, fram till och med den 31 januari 2003 var tidningens namn Europeiska gemenskapernas officiella tidning (EGT).

### 7.4 Direkt effekt

Unionsrättsliga bestämmelser kan ha något som kallas direkt effekt. Det innebär att bestämmelsen kan åberopas direkt av enskilda vid en nationell myndighet och domstol. För att en bestämmelse ska ha direkt effekt ska den vara tillräckligt klar, precis och ovillkorlig. EU-rättsakter som fördragen och direktiv har oftast direkt effekt.

## 7.5 EU-domstolen

EU-domstolen har i huvudsak två funktioner. Den första funktionen är att pröva om EU:s institutioners och medlemsländernas åtgärder eller uteblivna åtgärder är i enlighet med fördragen. En sådan prövning kan ske inom ramen för ett mål om fördragsbrott. EU-kommissionen eller ett medlemsland kan väcka talan om fördragsbrott vid EU-domstolen. Fördragsbrotten kan gälla rättsakter, men de kan också vara följden av ett aktivt eller passivt förhållningssätt. Det kan exempelvis vara i form av att ett medlemsland har antagit lagstiftning som strider mot EU-lagstiftningen eller uttryckligen vägrar att upphäva en motstridig nationell bestämmelse.

Den andra funktionen är att EU-domstolen kan tolka unionens rättsakter på begäran av en nationell domstol. Det innebär att en domstol i Sverige kan begära ett så kallat förhandsavgörande från EU-domstolen i frågor som den tycker är oklara. EU-domstolens förhandsavgöranden är bindande för alla medlemsländer och därigenom också för Försäkringskassan.

Det är viktigt att ha i åtanke att EU-domstolens avgöranden gäller en specifik situation i ett land som har en egen nationell lagstiftning. Även om EU-domstolen ofta uttalar vissa generella principer innebär inte avgörandena alltid att de är direkt tillämplbara för vår svenska nationella lagstiftning, SFB i första hand. EU-domstolen uttalar sig om ifall ett lands nationella lagstiftning är förenlig med EU-rätten eller inte, vilket betyder att om Sverige har liknande lagstiftning kan vi dra vissa slutsatser. Har vi däremot inte en liknande lagstiftning kanske avgörandet inte påverkar oss alls. EU-domstolens uttalanden måste därför alltid sättas i relation till vår nationella lagstiftning.

## 7.6 Den inre marknaden och EUF-fördraget

Ett av huvudsyftena med EU-samarbetet är att skapa en inre gemensam europeisk marknad utan gränser mellan medlemsländerna. En grundtanke med den inre marknaden är alltså att EU-medborgare ska kunna bo, arbeta, köpa varor och tjänster och studera var som helst inom EU. Företag ska kunna tillverka och sälja sina produkter, leverera tjänster och investera överallt på den inre marknaden.

### 7.6.1 EUF-fördraget

EUF-fördraget innehåller de flesta grundreglerna för den inre marknaden och de så kallade fyra friheterna:

- fri rörlighet för varor
- fri rörlighet för tjänster
- fri rörlighet för personer
- fri rörlighet för kapital.

(Artikel 26 EUF-fördraget)

Försäkringskassans handläggning påverkas framför allt av reglerna om fri rörlighet för personer. Syftet med förordningarna om samordning av de sociala trygghetssystemen (bland annat förordning 883/2004) är nämligen att främja den fria rörligheten för personer, genom att samordna socialförsäkringssystemen för personer som rör sig över landsgränserna eller liknande. (Artikel 45 EUF-fördraget)

Grundprincipen med den fria rörligheten är att EU-medborgare ska ha rätt till samma förmåner som värdlandets medborgare. Det gäller till exempel anställning, lön, arbetsvillkor samt sociala och skattemässiga förmåner. En medborgare i ett EU-land får alltså inte diskrimineras i andra EU-länder på grund av sin nationalitet. (Artiklarna 45–55 och 18 EUF-fördraget)





Diarienummer

FK 2024/024660

Enskilda kan åberopa vissa rättigheter med hänvisning till artiklar i EUF-fördraget. Men Försäkringskassan behöver dock inte läsa och använda EUF-fördraget som rättskälla i varje enskilt ärende. Däremot är det viktigt att veta att både EU-domstolen och svenska domstolar ofta tolkar förordningsbestämmelser i ljuset av EUF-fördraget, som därför kan bli styrande i vissa fall.

## 8 Förfordningar om samordning av de sociala trygghetssystemen

Följande förfordningar är till för att underlätta den fria rörligheten för personer mellan medlemsländerna och att förhindra att de går miste om socialförsäkringsförmåner när de arbetar i ett annat land:

- Förfordning 883/2004
- Förfordning 987/2009.

Förfordningarna trädde i kraft den 1 maj 2010.

Ett land som är medlem i EU överlåter sin normgivningskompetens till unionen inom vissa områden. Det innebär att unionen får lagstifta i stället för landet självt. Samordningen av de sociala trygghetssystemen är ett sådant område.

Förfordningarna är direkt tillämpliga i medlemsländerna och ska alltså inte införlivas i ländernas rättssystem genom nationell lagstiftning. Avsikten med förfordningarna är att samordna de olika ländernas socialförsäkringssystem, inte att harmonisera dem. Varje land bestämmer alltså över sitt eget socialförsäkringssystem, vilka förmåner som ska finnas, hur de ska finansieras, nivån på sociala avgifter och förmåner osv.

### 8.1 Förfordning 1408/71 och 574/72

Innan förfordningarna ovan antogs fanns:

- Förfordning 1408/71
- Förfordning 574/72.

Dessa förfordningar har varit tillämpliga i Sverige sedan den 1 januari 1994. Förfordning 1408/71 och dess tillämpningsförfordning har ersattas av förfordningarna 883/2004 och 987/2009 men kan dock fortsätta att gälla i vissa situationer. Du kan läsa mer om detta i avsnitt 11.1. Tänk på att Sverige innan förfordning 1408/71 hade ingått avtal om social trygghet med flera numera EU-medlemsländer, vilket innebär att sådana avtal bland annat kan gälla för tid innan förfordningarna. Du kan läsa mer om det i avsnitt 14.1.

#### 8.1.1 Förfordning 883/2004 ersätter 1408/71

Förfordning 883/2004 ersatte 1408/71 från den 1 maj 2010. Orsaken var att 1408/71 vid flera tillfällen ändrades och uppdaterades utifrån utvecklingen på EU-nivå, EU-domstolens domar och förändringar i olika länders nationella lagstiftning, så att samordningsreglerna i förfordningen blev komplexa och omständliga. För att målet om fri rörlighet för personer skulle kunna uppnås, så moderniserades och förenklades reglerna i förfordning 1408/71 och ersattes med förfordning 883/2004. (Skäl 3 i förfordning 883/2004)

Du kan läsa mer om övergångsbestämmelserna i avsnitt 11.1.

Ett led i moderniseringen av reglerna har varit att precisera vilka åtgärder och förfaranden som behövs för tillämpningen och förenklingen för alla berörda parter. Det innebär att samordningsbestämmelserna tydligare anger vilka rättigheter och skyldigheter både de enskilda och ländernas institutioner har. Därför ersattes även tillämpningsförfordning 574/72 med 987/2009. (Skäl 1 i förfordning 987/2009)

## 8.2 Fyra principer för samordning

Samordningen av medlemsländernas olika socialförsäkringssystem har sin grund i fyra principer. När medlemsländerna och Försäkringskassan tillämpar förordningarna ska det göras i ljuset av de fyra principerna som står i avdelning I förordning 883/2004.

Principerna är

- likabehandling (artikel 4 i förordning 883/2004)
- likvärdiga förmåner (artikel 5 i förordning 883/2004)
- sammanläggning (artikel 6 i förordning 883/2004)
- exportabilitet (artikel 7 i förordning 883/2004).

Du kan läsa mer om vad principerna innebär i avsnitt 9.2.4–7. I förordning 1408/71 återfinns vissa av principerna under de olika sakområdena.

## 8.3 I vilka länder gäller förordningarna?

För att veta i vilka situationer som förordningarna ska tillämpas är det viktigt att känna till i vilka länder som bestämmelserna gäller. Förordningarna gäller självklart i alla EU-länder och inom deras territorier men även i Schweiz och EES-länderna. Nedan följer en närmare beskrivning av vilka länder som för närvarande är medlemmar i EU och vad som gäller för deras territorier samt vad som gäller för Schweiz och EES-länderna.

### 8.3.1 EU-länderna och deras territorier

I dagsläget består EU av 27 medlemsländer. Dessa är Belgien, Bulgarien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Sverige, Tjeckien, Tyskland, Ungern och Österrike.

Förenade kungariket var medlem i EU till och med den 31 januari 2020. Läs om vad detta innebär i avsnitt 8.3.4.

Eftersom förordningarna har sin grund i EUF-fördraget gäller bestämmelserna i förordningarna i de länder och territorier där fördraget gäller. Det innebär att följande länders territorier omfattas av förordningarna:

<b>Cypern</b>	Republiken Cypern, det vill säga den grekiskcypriska delen (SE 12003T/PRO/10, Protokoll nr 10 om Cypern)
<b>Frankrike</b>	Guadeloupe, Franska Guyana, Martinique, Réunion, Saint-Barthélemy och Saint Martin
<b>Portugal</b>	Azorerna och Madeira
<b>Spanien</b>	Kanarieöarna
<b>Finland</b>	Åland

(Artikel 355 EUF-fördraget)

### Territorier där förordningarna inte ska tillämpas

I bilaga 2 till EUF-fördraget finns de länder och territorier uppräknade som har en särskild associeringsordning med EU. En förutsättning för att förordningarna ska tillämpas i förhållande till de territorier och länder som nämns i bilaga 2 är att det finns ett avtal som reglerar det. Till exempel ska inte förordningarna tillämpas i förhållande till Brittiska Jungfruöarna eller Nederländska Antillerna, eftersom det inte finns något avtal om det.

Förordningarna ska heller inte tillämpas mellan EU och Färöarna (artikel 355.5a i EUF-fördraget). Personer som är försäkrade på Färöarna och Grönland kan däremot omfattas av förordningarna i förhållande till andra nordiska länder genom tillämpning av den nordiska konventionen, läs mer om detta i avsnitt 16.1. Det finns i övrigt inte något avtal som reglerar att EU-förordningarna om social trygghet ska gälla mellan EU och Grönland.

Cypern är ett delat land sedan 1974. Rådets förordning (EG) nr 866/2004 av den 29 april 2004 om en ordning enligt artikel 2 i protokoll nr 10 till anslutningsakten (förordning 866/2004) reglerar bland annat hur varor och personer kan korsa gränsen som delar Cypern. Gränsen ses inte som en yttre gräns till EU och därför anser EU att hela Cypern är med i EU. De turkcypriotiska medborgarna är därför att anses som EU-medborgare enligt artikel 17 i EUF-fördraget. Men EU-rätten är inte tillämplig i den turkcypriotiska delen av Cypern och därför är inte heller förordningarna 883/2004 och 987/2009 tillämpliga där (se 12003T/PRO/10, Protokoll nr 10 om Cypern).

### 8.3.2 Schweiz

Genom ett avtal mellan EU och Schweiz regleras att EU:s förordningar om social trygghet ska tillämpas i förhållande till Schweiz (EUT nr L 114 den 30 april 2002). Följande förordningar ska tillämpas mellan EU:s medlemsländer och Schweiz:

- förordningarna 1408/71 och 574/72 för tid före den 1 april 2012
- förordningarna 883/2004 och 987/2009 från och med den 1 april 2012 (bilaga 2 till avtalet uppdaterades den 31 mars 2012 genom beslut 1/2012)
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 465/2012 av den 22 maj 2012 om ändring av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och av förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 som ändrar vissa bestämmelser i förordningarna 883/2004 och 987/2009 från och med den 1 januari 2015.

För perioden 1 april 2012 till och med 31 december 2014 ska man därför tillämpa förordning 883/2004 i dess lydelse före den 28 juni 2012 i förhållande till Schweiz. Här finns övergångsbestämmelser. (Beslut nr 1/2014 av den gemensamma kommitté som inrättats genom avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer, av den 28 november 2014 om ändring av bilaga II [samordning av socialförsäkringssystemen] till avtalet [2014/947/EU]).

Genom tillämpning av utträdesavtalets artikel 33 ska avtalets avdelning III även tillämpas i försäkringssituationer mellan Schweiz, EU och Förenade kungariket från och med den 1 januari 2021. Läs mer i avsnitt 8.3.4 Förenade kungariket.

### 8.3.3 EES-länderna Norge, Island och Lichtenstein

EES-avtalet är ett avtal mellan vissa EFTA-länder och EU:s medlemsländer. Det reglerar att EFTA-länderna Norge, Island och Lichtenstein ska införliva samordningsbestämmelserna om social trygghet inom EU. Avtalet innebär att de anslutna EFTA-länderna förbinder sig att uppfylla vissa förpliktelser, bland annat att införliva ett antal av EU:s rättsakter i sin nationella lagstiftning. Flera av dessa rättsakter gäller området social trygghet.

Till skillnad mot EU:s medlemsländer, där förordningarna är direkt tillämpliga, innebär EES-avtalet ett folkrättsligt åtagande från Norge, Island och Lichtenstein att införliva avtalets bestämmelser i sina länders rättssystem. Det ska göras på så sätt att tillämpningen av bestämmelserna stämmer överens med vad som gäller inom EU. (EUT nr L 1 den 3 januari 1994. Bilaga 6 till EES-avtalet reglerar området social trygghet.)



Följande förordningar ska tillämpas mellan EU:s medlemsländer och Norge, Island och Lichtenstein:

- förordning 465/2012 som ändrar vissa bestämmelser i förordningarna 883/2004 och 987/2009 från och med den 2 februari 2013
- förordningarna 883/2004 och 987/2009 från och med den 1 juni 2012
- förordningarna 1408/71 och 574/72 för tid före den 1 juni 2012.

Genom tillämpning av utträdesavtalets artikel 33 ska avtalets avdelning III även tillämpas i försäkringssituationer mellan EES-länderna, EU och Förenade kungariket från och med den 1 januari 2021. Läs mer i avsnitt 8.3.4 Förenade kungariket.

### 8.3.4 Förenade kungariket

Förenade kungariket anmälde den 29 mars 2017 sin avsikt att träda ur unionen i enlighet med artikel 50 i EUF-fördraget. Därmed inleddes den tvåårsfrist för förhandlingar om utträdet som föreskrivs i artikeln. Den 1 februari 2020 lämnade Förenade kungariket EU och utträdesavtalet trädde i kraft. Läs mer om utträdesavtalet i avsnitt 8.4.

Utträdesavtalet är tillämpligt för Gibraltar, som även innan utträdet omfattades av förordningarna 883/2004 och 987/2009 enligt EUF-fördraget. Ärenden som berör Förenade kungarikets territorier Jersey, Guernsey, Alderney, Sark, Jethou, Herm och Isle of Man träffas inte av utträdesavtalet, och konventionen med Förenade kungariket från 1987 ska fortfarande tillämpas för dem. Se avsnitt 14.1.4.

Situationer kopplade till Förenade kungarikets utträde ur EU regleras även genom Avtal om handel och samarbete mellan Europiska unionen och Europiska atomenergigemenskapen, å ena sidan och Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, å andra sidan (handels- och samarbetsavtalet). Läs mer om det i kapitel 15.

## 8.4 Avtal om Förenade kungarikets utträde ur EU

Utträdesavtalet fastställer villkoren för Förenade kungarikets utträde ur unionen och Euratom så att utträdet sker under ordnade former. Utträdesavtalet utgår från ett ömsesidigt skydd för EU-medborgare och medborgare i Förenade kungariket och deras familjemedlemmar. Avtalet har till syfte att säkerställa att medborgarnas rättigheter enligt avtalet kan göras gällande och bygger på principen om icke-diskriminering. Det erkänner också att rättigheter som härrör från intjänade socialförsäkringsperioder bör skyddas.

En övergångsperiod började löpa när avtalet trädde i kraft vid utträdet den 1 februari 2020 och gällde till och med den 31 december 2020 (artiklarna 126 och 127 i utträdesavtalet). Under övergångsperioden var unionsrätten fortsatt tillämplig i förhållande till Förenade kungariket utan behov av särskild reglering. Från och med den 1 januari 2021 tillämpas utträdesavtalets bestämmelser på de personer som omfattas av personkretsen i utträdesavtalet. Utträdesavtalet innebär bland annat att Försäkringskassan från den 1 januari 2021 ska fortsätta att tillämpa EU-förordningar om samordning av sociala trygghetssystem i förhållande till Förenade kungariket för de personer som omfattas av utträdesavtalets bestämmelser.

De delar av utträdesavtalet som påverkar Försäkringskassans handläggning finns främst i artikel 10 som rör allmänna bestämmelser när det gäller medborgares rättigheter och i artiklarna 30–35 som rör samordning av de sociala trygghetssystemen.

Även handels- och samarbetsavtalet mellan EU och Förenade kungariket gäller från den 1 januari 2021. Vid all handläggning som har koppling till Förenade kungarikets utträde



ur EU kan antingen utträdesavtalet eller handels- och samarbetsavtalet komma att vara tillämpliga.

I vare sig utträdesavtalet eller handels- och samarbetsavtalet finns det några särskilda övergångsregler som reglerar hanteringen av ärenden som inkommit före den 1 januari 2021. När det gäller förmånsärenden som berörs av Förenade kungarikets utträde ur unionen och ansökan kommit in före den 1 januari 2021, men där ansökan prövas först efter årsskiftet, ska Försäkringskassan därför tillämpa det regelverk som gäller vid beslutstillfället (läs mer i vägledning 2001:7 *Omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut*). Det innebär att dessa ärenden ska prövas enligt metodstödet i avsnitt 8.4.2. Jämför med avsnitt 15.1 När ska avtalet tillämpas?

### 8.4.1 Samordning av sociala trygghetssystem

Artiklarna 30–35 i utträdesavtalet beskriver särskilt samordning av sociala trygghetssystem efter Förenade kungarikets utträde och övergångsperiodens utgång:

- Artikel 30 beskriver villkoren för personkretsen.
- Artikel 31 beskriver regler om samordning av de sociala trygghetssystemen.
- Artikel 32 beskriver särskilda situationer när villkoren i artikel 30 inte är uppfyllda men där rättigheter enligt samordningsreglerna om social trygghet ska skyddas i vissa fall. Läs mer under rubriken Samordningssituationer – tidigare och i framtiden längre fram i avsnittet.
- Artikel 33 beskriver vad som ska gälla för medborgare i Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz.
- Artikel 34 beskriver den fortsatta administrationen med Förenade kungariket.
- Artikel 35 beskriver återbetalning, återkrav, indrivning och avräkning.

### Personkretsen enligt artikel 30.1

Artikel 30.1 i utträdesavtalet beskriver vilka personer som ingår i personkretsen för att samordning av de sociala trygghetssystemen i förordningarna 883/2004 och 987/2009 ska fortsätta vara tillämpliga även efter att övergångsperioden upphört.



## EU-medborgare och brittiska medborgare

---

### Artikel 30.1 utträdesavtalet

Denna avdelning (avdelning III) ska tillämpas på följande personer:

- a) Unionsmedborgare som omfattas av Förenade kungarikets lagstiftning vid övergångsperiodens utgång, samt deras familjemedlemmar och efterlevande
  - b) Medborgare i Förenade kungariket som omfattas av en medlemsstats lagstiftning vid övergångsperiodens utgång, samt deras familjemedlemmar och efterlevande
  - c) Unionsmedborgare som är bosatta i Förenade kungariket och omfattas av en medlemsstats lagstiftning vid övergångsperiodens utgång, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.
  - d) Medborgare i Förenade kungariket som är bosatta i en medlemsstat och omfattas av Förenade kungarikets lagstiftning vid övergångsperiodens utgång, samt deras familjemedlemmar och efterlevande
  - e) Personer som inte omfattas av leden a–d men som är
    - i) unionsmedborgare som utövar verksamhet som anställda eller egenföretagare i Förenade kungariket vid övergångsperiodens utgång och som omfattas av en medlemsstats lagstiftning i enlighet med avdelning II i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004, samt deras familjemedlemmar och efterlevande, eller
    - ii) medborgare i Förenade kungariket som utövar verksamhet som anställda eller egenföretagare i en eller flera medlemsstater vid övergångsperiodens utgång och som omfattas av Förenade kungarikets lagstiftning i enlighet med avdelning II i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.
- 

Artikel 30.1 a–e tar sikte på följande personer:

- EU-medborgare
- brittiska medborgare
- deras familjemedlemmar och efterlevande.

Den fångar upp personer som befinner sig i någon form av gränsöverskridande situation som innefattar Förenade kungariket och ett medlemsland. Personen ska ha omfattats av antingen ett medlemslands eller Förenade kungarikets lagstiftning vid utgången av övergångsperioden den 31 december 2020. Situationen ska bedömas enligt lagvalsreglerna i avdelning II i förordning 883/2004. Läs mer i avsnitt 9.3.

Personkretsen i artikel 30.1 omfattar inte personer som befinner sig i en nationell situation vid övergångsperiodens utgång.

## Statslösa, flyktingar och tredjelandsmedborgare

---

### Artikel 30.1 utträdesavtalet

f) Statslösa och flyktingar, som uppehåller sig i en medlemsstat eller i Förenade kungariket och som befinner sig i någon av de situationer som beskrivs i leden a–e samt deras familjemedlemmar och efterlevande.

g) Tredjelandsmedborgare, samt deras familjemedlemmar och efterlevande, som befinner sig i någon av de situationer som beskrivs i leden a–e, förutsatt att de uppfyller villkoren i rådets förordning (EG) nr 859/2003.

---

Artikel 30.1 f–g tar sikte på följande personer:

- statslösa och flyktingar som bor i ett medlemsland eller i Förenade kungariket
- tredjelandsmedborgare
- deras familjemedlemmar och efterlevande.

Det handlar till exempel om personer som är tredjelandsmedborgare eller flyktingar, som befinner sig i någon av de situationer som nämns i artikel 30.1 a–e och *uppehåller sig lagligen* i antingen Förenade kungariket eller i Sverige. Du kan läsa om hur den bedömningen görs i kapitel 5.

### Familjemedlemmar och efterlevande

Artikel 30.1 omfattar även familjemedlemmar och efterlevande till huvudpersonen, oavsett medborgarskap, i någon av de situationer som nämns i artikeln. Artikel 1 i förordning 883/2004 definierar vem som är familjemedlem eller efterlevande och avser de rättigheter som familjemedlemmar och efterlevande kan härleda en rätt till enligt samordningsreglerna för social trygghet (artikel 30.5 utträdesavtalet).

Familjemedlemmar och efterlevande behöver inte själva vara i en gränsöverskridande situation, utan det räcker att huvudpersonen är det.

Efterlevande till någon av de personer som avses i artikel 30.1 omfattas när den avlidne uppfyllde villkoren vid övergångsperiodens utgång och döden inträffade efter övergångsperiodens utgång. Annars har den efterlevande endast rätt till de förmåner som anges i artikel 32 i utträdesavtalet. Läs mer om artikel 32 i utträdesavtalet under rubriken Samordningssituationer, tidigare och i framtiden.

## Hur länge kan en person omfattas av personkretsen i artikel 30.1?

---

### Artikel 30.2 utträdesavtalet

De personer som avses i punkt 1 ska omfattas så länge som de utan avbrott befinner sig i någon av de situationer som beskrivs i den punkten och som involverar både en medlemsstat och Förenade kungariket samtidigt.

---

Artikel 30.2 reglerar varaktigheten för personkretsen enligt artikel 30.1. Bestämmelsen säkerställer fortsatt tillämpning av förordning 883/2004 och 987/2009 efter övergångsperiodens utgång, så länge som personen träffas av någon av situationerna i artikel 30.1. Det gäller även om personen byter situation, så länge bytet sker *utan avbrott*. Begreppet utan avbrott bör tolkas på ett sådant flexibelt sätt att kortare perioder mellan två situationer kan accepteras.





## Restklausul för den som inte ingår i personkretsen enligt artikel 30.1

---

### Artikel 30.3 utträdesavtalet

Denna avdelning (avdelning III) ska även gälla för personer som inte omfattas eller inte längre omfattas av punkt 1 a–e i denna artikel men som omfattas av artikel 10 i detta avtal, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.

---

Artikel 30.3 innehåller en restklausul som innebär att de personer som omfattas av artikel 10 i avdelning I, trots att de inte omfattas eller inte längre omfattas av tillämpningsområdet för artikel 30.1 a–e, även bör omfattas fullt ut av reglerna om samordning av sociala trygghetssystem i avdelning III i andra delen av utträdesavtalet.

### Personkrets enligt artikel 10

Artikel 10 definierar vilka personer som omfattas av personkretsen i utträdesavtalet. Den säkerställer därmed att Försäkringskassan kan fortsätta att tillämpa förordning 883/2004 och 987/2009. Artikeln är också central för brittiska medborgares rätt att resa in, vistas eller arbeta i Sverige. Rättigheten att vistas i ett medlemsland beskrivs i artikel 13, men förutsätter att man omfattas av personkretsen i artikel 10. Läs mer om uppehållsstatus för brittiska medborgare i avsnitt 5.5.

---

### Artikel 10.1 a–d utträdesavtalet

a) Unionsmedborgare som utövade sin rätt att uppehålla sig i Förenade kungariket i enlighet med unionsrätten före övergångsperiodens utgång och fortsätter att uppehålla sig där därefter.

b) Medborgare i Förenade kungariket som utövade sin rätt att uppehålla sig i en medlemsstat i enlighet med unionsrätten före övergångsperiodens utgång och fortsätter att uppehålla sig där därefter.

c) Unionsmedborgare som utövade sin rätt som gränsarbetare i Förenade kungariket i enlighet med unionsrätten före övergångsperiodens utgång och fortsätter att göra det därefter.

d) Medborgare i Förenade kungariket som utövade sin rätt som gränsarbetare i en eller flera medlemsstater i enlighet med unionsrätten före övergångsperiodens utgång och fortsätter att göra det därefter.

---

Personkretsen enligt artikel 10.1 a–d tar sikte på

- *EU-medborgare med uppehållsrätt* som var i Förenade kungariket före övergångsperiodens utgång och fortsätter att vara där
- *brittiska medborgare med uppehållsrätt* som var i ett medlemsland före övergångsperiodens utgång och fortsätter att vara där.

Begreppet *utövade sin rätt som gränsarbetare* syftar till de personer som arbetar i ett land men inte bor eller vistas där. De har alltså använt sin rätt till fri rörlighet.

### Familjemedlemmar

Det som gäller för de personkategorier som nämns i artikel 10.1 a–d gäller även för deras familjemedlemmar. Även framtida barn till dessa personer, det vill säga barn som fötts eller adopterats efter övergångsperiodens utgång, omfattas av personkretsen.

Definitionen av familjemedlemmar framgår av artikel 9 a utträdesavtalet och hänvisar till rörlighetsdirektivets definition.



Diarienummer  
FK 2024/024660

Med värdstat avses antingen Förenade kungariket eller det aktuella medlemslandet, beroende på den aktuella situationen för huvudpersonen (artikel 9 c utträdesavtalet).

Artikel 10 punkt 1 utgår från kärnfamiljen. Punkterna 2–4 beskriver villkoren för det vidgade familjebegreppet och andra relationskonstellationer.

### **Person med dubbla medborgarskap**

En person som är både brittisk medborgare och EU-medborgare kan också omfattas av artikel 30.3 förutsatt att personen efter förvärvandet av medborgarskapet nyttjat sin fria rörlighet före övergångsperiodens utgång.

En person med dubbla EU-medborgarskap, alternativt ett EU-medborgarskap och ett tredjelandsmedborgarskap, och som inte direkt träffas av artikel 30.1 omfattas av artikel 30.3 förutsatt att personen har nyttjat sin fria rörlighet före övergångsperiodens utgång.

### **Uppehållsrättens betydelse**

---

#### **Artikel 30.4 utträdesavtalet**

De personer som avses i punkt 3 ska omfattas så länge de fortsätter att ha rätt att uppehålla sig i värdstaten enligt artikel 13 i detta avtal, eller rätt att arbeta i sin arbetsstat enligt artikel 24 eller 25 i detta avtal.

---

På motsvarande sätt som artikel 30.2 reglerar varaktigheten för personkretsen enligt artikel 30.1, reglerar den aktuella bestämmelsen varaktigheten för villkoret enligt artikel 30.3. Så länge personen behåller sin rätt att uppehålla sig i antingen ett EU-land eller Förenade kungariket eller är gränsarbetare ska förordning 883/2004 och 987/2009 vara tillämpliga.

Läs mer om detta i avsnitt 8.4.2 Metodstöd.



## Regler om samordning av de sociala trygghetssystemen

---

### Artikel 31.1–3 utträdesavtalet

1. De regler och mål som anges i artikel 48 i EUF-fördraget och i Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 883/2004 och (EG) nr 987/2009 ska tillämpas på personer som omfattas av denna avdelning.

Unionen och Förenade kungariket ska vederbörligen beakta de beslut och rekommendationer från den administrativa kommissionen för samordning av de sociala trygghetssystemen, knuten till Europeiska kommissionen och inrättad genom förordning (EG) nr 883/2004 (nedan kallad administrativa kommissionen), som förtecknas i del I i bilaga I till detta avtal.

2. Med avvikelse från artikel 9 i detta avtal ska definitionerna i artikel 1 i förordning (EG) nr 883/2004 gälla vid tillämpningen av denna avdelning.

3. Vad gäller tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren i förordning (EG) nr 859/2003, samt deras familjemedlemmar eller efterlevande inom tillämpningsområdet för denna avdelning, ska hänvisningarna till förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 i denna avdelning förstås som hänvisningar till rådets förordning (EEG) nr 1408/71 respektive rådets förordning (EEG) nr 574/72. Hänvisningar till särskilda bestämmelser i förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 ska förstås som hänvisningar till motsvarande bestämmelser i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72.

---

Artikel 31 innehåller vissa regler för hur de sociala trygghetssystemen ska samordnas. Reglerna redogör bland annat för när villkoren för personkrets i artikel 30 är uppfyllda. Då ska förordning 883/2004 och 987/2009 tillämpas på dessa personer på samma sätt som före utträdet.

Vidare redogör artikel 31.2 att de definitioner som finns i förordning 883/2004 ska användas i förhållande till samordningsprotokollet, med avvikelse för artikel 9 i utträdesavtalet. Beskrivning av definitioner kopplat till 883/2004 finns att läsa i avsnitt 9.2.1.

Artikel 31.3 reglerar att vid bedömning av tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren i förordning 859/2003 ska hänvisningar till förordningarna 883/2004 och 987/2009 likställas med hänvisningarna i förordningarna 1408/71 och 574/72.

## Samordningssituationer – tidigare och i framtiden

---

### Artikel 32.1

Följande regler ska tillämpas i följande situationer och i den omfattning som anges i denna artikel, i den mån de rör personer som inte omfattas, eller inte längre omfattas, av artikel 30:

a) Följande personer ska omfattas av denna avdelning när det gäller åberopande av och sammanläggning av perioder av försäkring, anställning, verksamhet som egenföretagare eller bosättning, inbegripet rättigheter och skyldigheter som grundar sig på sådana perioder i enlighet med förordning (EG) nr 883/2004:

i) Unionsmedborgare, liksom statslösa och flyktingar som är bosatta i en medlemsstat och tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren i förordning (EG) nr 859/2003, vilka har omfattats av Förenade kungarikets lagstiftning före övergångsperiodens utgång, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.

ii) Medborgare i Förenade kungariket, liksom statslösa och flyktingar som är bosatta i Förenade kungariket och tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren i förordning (EG) nr 859/2003, vilka har omfattats av lagstiftningen i en medlemsstat före övergångsperiodens utgång, samt deras familjemedlemmar och efterlevande. Vid sammanläggning av perioder ska perioder som fullgjorts både före och efter övergångsperiodens utgång beaktas i enlighet med förordning (EG) nr 883/2004.

---

Artikel 32.1 a reglerar särskilda situationer där rättigheter för personer som inte omfattas eller inte längre omfattas av personkretsen i artikel 30 i utträdesavtalet ska skyddas. Den säkerställer att EU-medborgare med tidigare perioder i Förenade kungariket, och tvärtom, kommer att kunna göra anspråk på förmåner och vid behov åberopa sammanläggning av perioder. Bestämmelsen avser alla former av förmåner som baseras på perioder av försäkring, anställning, verksamhet som egenföretagare eller bosättning, till exempel förmåner vid invaliditet, olycksfall eller sjukdom. Det är tillräckligt att en person har sådana tidigare perioder från Förenade kungariket för att personen ska anses omfattas av artikel 32.1 a. Det krävs alltså inte att Försäkringskassan faktiskt tar hänsyn till dessa perioder, för bedömning av rätten till en förmån, för att artikeln ska vara tillämplig. Läs mer i vägledning 2010:02 *Sjuk- och aktivitetsersättning*.

Om den aktuella förmånen omfattas av artikel 32.1a ska också relevanta artiklarna i avdelning I – Allmänna bestämmelser i förordning 883/2004 tillämpas. Konkret innebär det bland annat att reglerna om export av förmåner i artikel 7 blir tillämpliga. Läs mer om sammanläggning av intjänade perioder i respektive förmåns vägledning.

Förutom sammanläggning av intjänade perioder reglerar artikel 32 ytterligare rättigheter för personer som inte omfattas av personkretsen i artikel 30. Det gäller särskilda situationer där rättigheter som gäller vårdförmåner och familjeförmåner ska skyddas (artikel 32.1 b-e och artikel 32.2).

## Medborgare i Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz

Av artikel 33.1 utträdesavtalet framgår att för medborgare i Island, Liechtenstein, Norge och Schweiz ska bestämmelserna om samordning av sociala trygghetssystem bara gälla under förutsättning att det aktuella landet, Förenade kungariket och EU ingår ett separat avtal om att utträdesavtalet ska tillämpas. Artikel 33.2 beskriver från vilken dag ett sådant eventuellt avtal ska gälla.

Dessa så kallade trianguleringsavtal har slutits av de berörda parterna och dagen för att dessa avtal ska tillämpas är fastställd till den 1 januari 2021. Det innebär att

bestämmelserna i utträdesavtalets avdelning III om samordning av sociala trygghetssystem också ska tillämpas i förhållande till medborgare i Island, Lichtenstein, Norge och Schweiz.

## Administrativt samarbete

I artikel 34 utträdesavtalet framgår att Förenade kungariket kommer att fortsätta delta i systemet för elektroniskt utbyte av socialförsäkringsuppgifter (EESSI) för att handlägga ärenden som omfattas av utträdesavtalet.

## Särskilt om intyg

Det avtalade fortsatta administrativa samarbetet i bestämmelsen syftar till att minska den administrativa bördan vid genomförandet av utträdesavtalet. Därför kommer intyg som t.ex. A1 eller S1 och som har utfärdats före övergångsperiodens utgång inte automatiskt att bli ogiltiga. Dessa handlingar verifierar en persons situation och är inte bärare av rätt till förmåner för den berörda personen. Själva rättigheterna skapas genom utträdesavtalet med hänvisning till förordning 883/2004 och 987/2009. Så länge personen omfattas av utträdesavtalets bestämmelser och uppfyller kraven i förordningarna förblir handlingarna giltiga.

## 8.4.2 Metodstöd

### Ärenden som berörs

Det här metodstödet ska du använda för att utreda ärenden som berör Förenade kungariket eller brittiska medborgare och du ska läsa det parallellt med avsnitt 2.5 Metodstöd.

För ärenden som inte berörs av utträdesavtalet kan det även vara aktuellt att beakta handels- och samarbetsavtalet mellan EU och Förenade kungariket. Du kan läsa mer om det i kapitel 15. Vid prövningen av dessa ärenden behöver du alltså först ta ställning till om utträdesavtalet är tillämpligt och, om utträdesavtalet inte är tillämpligt, ta ställning till om handels- eller samarbetsavtalet ska tillämpas på ärendet.

### Utredning

Gör din utredning med stöd av avsnitt 2.5.1.

Om du konstaterar att personen är eller har varit i en situation som berörs av Förenade kungarikets utträde ur EU och att det regelverk som personen omfattats av, och eventuella rättigheter enligt det, kan ha upphört med anledning av utträdet, ska du läsa vidare i detta avsnitt.

### Bedömning

#### Vilket eller vilka regelverk är tillämpliga?

Du gör din bedömning med stöd av avsnitt 2.5.2.

Om du i momentet Utredning konstaterar att situationen berör Förenade kungariket ska du bedöma om personen

- är eller har varit i en situation som inbegriper minst två länder varav Förenade kungariket är ett där det finns ett gemensamt internationellt regelverk
- omfattas av personkretsen i ett eller flera internationella regelverk som berör Förenade kungariket.

En person som är i en sådan situation ska ingå i personkretsen enligt artikel 30 eller träffas av reglerna i artikel 32 i utträdesavtalet för att du ska kunna bedöma att EU-förordningarna är tillämpliga vad gäller samordning av sociala trygghetssystem.

Notera att i vissa situationer då personen inte uppfyller de ovannämnda villkoren för utträdesavtalet kan EU-förordningar om samordning av social trygghetssystemen ändå vara tillämpliga genom något annat regelverk, till exempel Nordiska konventionen, förordning 1231/2010 eller 859/2003.

För ärenden som har en gränsoverskridande situation med Förenade kungariket från den 1 januari 2021 kan i stället handels- och samarbetsavtalet bli tillämpligt. Läs mer i kapitel 15.

### **Bedömning av personkrets**

Du bedömer om personen omfattas av utträdesavtalets avdelning om samordning av de sociala trygghetssystemen genom att pröva personens situation mot personkretsen i artikel 30.1. Om personen inte uppfyller något av villkoren i artikel 30.1, så prövar du i stället villkoren enligt artikel 30.3, som hänvisar till personkretsen enligt artikel 10.1 i utträdesavtalet.

När du bedömer om en brittisk medborgare ingår i personkretsen enligt artikel 10.1 ska utgångspunkten vara att om personen befunnit sig i Sverige före 1 januari 2021 ska denne antas ha fortsatt rätt att uppehålla sig i Sverige, så länge det inte finns något som uppenbart talar mot det. Har den brittiska medborgaren inte beviljats uppehållsstatus efter den 1 januari 2022 ska dock personen betraktas som en tredjelandsmedborgare och därmed upphör personen att uppfylla villkoret i artikel 10. Läs mer om personkretsen för utträdesavtalet i artikel 30 i avsnitt 8.4.1. Samordning av sociala trygghetssystem samt om uppehållsstatus i avsnitt 5.5 Särskilt om Förenade kungariket.

Genom artikel 32 kan tillämpning av EU-förordningarna ske även om personen inte uppfyller villkoren i artikel 30 i utträdesavtalet. Tillämpningen av EU-förordningarna i dessa situationer begränsas dock till de särskilda situationer som beskrivs i artikeln. Läs mer i tidigare avsnitt Samordningssituationer – tidigare och i framtiden.

Om personen inte uppfyller något av villkoren i artiklarna 30 eller 32 är EU-förordningarna inte längre tillämpliga genom utträdesavtalet. Finns det inget annat internationellt regelverk, så fortsätter du utredningen i steget Är personen försäkrad i Sverige? i avsnitt 2.5.2.

### **Ska svensk lagstiftning gälla?**

Det här steget blir aktuellt om förordning 883/2004 eller 1408/71 är tillämpliga regelverk i situationer som berörs av Förenade kungarikets utträde ur EU. Läs mer om steget i avsnitt 2.5.2 Bedömning.

### **Är personen försäkrad i Sverige?**

I detta steg bedömer du om personen är försäkrad i Sverige. Läs mer om steget i avsnitt 2.5.2 Bedömning.

### **Uppfyller personen de andra relevanta villkoren i socialförsäkringsskyddet?**

Läs i avsnitt 2.5.3. om att bedöma om personen uppfyller de andra villkor som gäller för respektive förmån.

Brittiska medborgares rätt att resa in, vistas och arbeta i Sverige har från och med 1 januari 2021 utgångspunkt i utträdesavtalet personkrets i artikel 10. Krav på uppehålls- och arbetstillstånd ska därför inte alltid beaktas vid bedömning enligt 5 kap. och 6 kap. SFB. Läs mer om detta i avsnitt 5.5 Särskilt för Förenade kungariket.

### **Uppfyller personen förmånsvillkoren?**

Läs i avsnitt 2.5.3 om detta steg i bedömningen.



Diarienummer

FK 2024/024660

Om förordning 883/2004 och 987/2009 är fortsatt tillämpliga genom att personen uppfyller villkoren i artiklarna 30 eller 32 i utträdesavtalet ska du beakta de förmånsspecifika rättigheterna och skyldigheterna som framgår av förordningen.



## 9 Förordning 883/2004

Förordning 883/2004 är den så kallade huvudförordningen i unionsrätten om social trygghet. Förordningens syfte är att samordna medlemsländernas nationella socialförsäkringslagstiftning.

För att kunna samordna olika länders nationella system finns det bestämmelser som innebär en utvidgad eller inskränkt tillämpning av vad som gäller i respektive lands nationella lagstiftning. För Försäkringskassan innebär det att sådana bestämmelser gäller före SFB och annan lagstiftning om socialförsäkring som ingår i förordningens tillämpningsområde. Ett exempel på utvidgad tillämpning är förordningens bestämmelser om utsändning. Som framgår av SFB kan en person vara utsänd som längst i ett år, om hen inte tillhör någon av de särskilda personkategorierna. I förordningen är utsändningsperioden dock 24 månader. (2 kap. 5 § SFB)

Utformningen av sociala trygghetssystem vilar ofta på nationella förutsättningar och historiska grunder och har vanligtvis utvecklats över tid. Det innebär att de kan se väldigt olika ut, vilket får konsekvenser vid samordningen. Det behöver man ha i åtanke när man tillämpar förordning 883/2004, eftersom det innebär att specifika begrepp i regelverket eller i en dom från EU-domstolen kan ha en annan innebörd än de skulle ha haft i svensk lagstiftning.

Vid tillämpningen av förordningen är det av central betydelse att förstå att den bara gäller tillämpningen av den lagstiftning som förordningen omfattar och för den personkrets som omfattas. Detta gäller även de allmänna bestämmelserna om exempelvis likabehandling och bestämmelserna om utsändning.

Förordning 883/2004 består av följande delar:

- Allmänna bestämmelser (Avdelning I)
- Fastställande av tillämplig lagstiftning (Avdelning II)
- Särskilda bestämmelser (Avdelning III)
- Diverse bestämmelser (Avdelning V).

Detta kapitel behandlar i första hand avdelning I och II genom att gå igenom bestämmelser för bestämelse. Även andra centrala bestämmelser i övriga avdelningar går igenom.

### 9.1 Beaktandeskäl

Förordningen inleds med 45 beaktandeskäl. Skälen är inte bestämmelser som ska tillämpas utan kan mer liknas vid en beskrivning av syfte och bakgrund till förordningens bestämmelser. EU-domstolen hänvisar ibland till beaktandeskälen som en bakgrund eller förklaring till en slutsats och det är därför viktigt att läsa förordningen i ljuset av skälen.

### 9.2 Avdelning I – Allmänna bestämmelser

#### 9.2.1 Definitioner, artikel 1

I artikel 1 i förordning 883/2004 finns definitioner som är viktiga att känna till vid tillämpning av förordningen. I detta avsnitt följer en genomgång av dem.



## Arbete som anställd och verksamhet som egenföretagare

---

### Artikel 1 a) förordning 883/2004

*arbete som anställd*: en verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan vid tillämpningen av lagstiftningen om social trygghet i den medlemsstat där denna verksamhet utövas eller denna situation råder.

### Artikel 1 b) förordning 883/2004

*verksamhet som egenföretagare*: en verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan vid tillämpningen av lagstiftningen om social trygghet i den medlemsstat där denna verksamhet utövas eller denna situation råder.

---

Bestämmelserna innebär att vad som ses som arbete som anställd, respektive verksamhet som egenföretagare regleras i den nationella lagstiftningen om social trygghet. I Sverige regleras det i SFB. Det har alltså ingen betydelse vilket slag verksamheten har enligt arbetsrätten. (C-296/09 Baesen, p. 24)

Bestämmelserna ska heller inte blandas samman med begreppet "arbetstagare" som används i EUF-fördraget och även bland annat i förordning 492/2011 och rörlighetsdirektivet. Begreppet "arbetstagare" har en gemenskapsrättslig räckvidd, eftersom den fria rörligheten av arbetstagare annars skulle riskera att begränsas (C-340/94, De Jaeck och C-85/96, Martínez Sala). Det innebär att en person kan ses som arbetstagare i EUF-fördragets mening utan att hen anses som anställd utifrån förordning 883/2004 och tvärtom. Bakgrunden till skillnaden är att förordningarna har som utgångspunkt att samordna medlemsländernas socialförsäkringssystem, det vill säga underlätta den fria rörligheten för arbetstagare. EUF-fördraget å sin sida syftar i stället till att skapa en fri rörlighet för EU-medborgare. I rörlighetsdirektivet och utlänningslagen används därför begreppet arbetstagare till skillnad från anställd.

Bestämmelserna gör ingen skillnad mellan anställd och egenföretagare, även om den nationella lagstiftningen som bestämmelserna hänvisar till kan göra en sådan skillnad. Däremot har de två begreppen betydelse när en person arbetar i mer än ett medlemsland och det gäller att fastställa vilket lands lagstiftning som ska gälla (artiklarna 13.2 och 13.3). Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.3.3. På samma sätt finns det särskilda bestämmelser gällande arbetslöshetsförmåner för egenföretagare (artikel 65.a).

Bestämmelsen talar om två delar:

- en verksamhet som betraktas som arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare, *eller*
- en likvärdig situation som betraktas som sådan.

## Arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare

Den första punkten handlar om det som vi i vardagligt tal menar med ett arbete som anställd och verksamhet som egenföretagare. Frågan är alltså: arbetar personen?

Försäkringskassan ska göra bedömningen av vad som ses som arbete i Sverige med stöd av SFB. Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2023:10) *Arbete som anställd enligt förordning 883/2004 och socialförsäkringsbalken* klargör att det är 6 kap. 2 § SFB som avgör vad som är att betrakta som arbete som anställd och verksamhet som egenföretagare i Sverige enligt förordning 883/2004. Du kan läsa mer om hur den bedömningen ska göras i beskrivningen av 6 kap. 2 § SFB. Personer som omfattas av den arbetsbaserade försäkringen i Sverige enligt 6 kap. 8–12 §§ SFB, exempelvis på grund av efterskyddstid, anses inte arbeta som anställd eller driva verksamhet som egenföretagare.

I HFD 2017 ref. 44 konstaterades att en person vars anställningsförhållande har upphört inte omfattas av svensk lagstiftning enligt artikel 11.3 a i förordning 883/2004 enbart utifrån det faktum att hen kvarstår i den arbetsbaserade försäkringen under efterskyddstiden.

Även om definitionen av arbete som anställd görs enligt nationell lagstiftning så har EU-domstolen i målet C-713/20, X och Y, uttalat att ett fortlöpande anställningsförhållande måste finnas för att det ska bli aktuellt att tillämpa artikel 11.3 a. Du kan läsa mer om den domen och artikel 11.3 a i avsnitt 9.3.1.

Det följer av artikel 1 a och artikel 11.3.a i förordning 883/2004, såsom de tolkats av EU-domstolen, att den som har ett anställningsförhållande och som bedriver förvärvsarbete här i landet enligt 6 kap. 2 § SFB ska anses arbeta som anställd och omfattas av svensk lagstiftning (FKRS 2023:10).

En person som inte längre har ett anställningsförhållande eller som är tjänstledig utan lön, och som därmed inte bedriver förvärvsarbete enligt 6 kap. 2 § SFB, anses inte arbeta som anställd enligt artikel 11.3.a i förordning 883/2004. Detta gäller även om personen omfattas av den arbetsbaserade försäkringen i Sverige på grund av efterskyddstid (6 kap. 8 § SFB) eller SGI-skyddad tid (6 kap. 10 § SFB). En sådan person kan endast anses arbeta som anställd i Sverige om personen får en kontantförmån med anledning av arbete enligt artikel 11.2 i samma förordning. (Du kan läsa mer om artikel 11.2 i avsnitt 9.3.1).

Försäkringskassan har därför gjort följande ställningstaganden:

- Det krävs att personen har ett anställningsförhållande för att hen ska anses arbeta som anställd i Sverige enligt artikel 11.3.a i förordning 883/2004.
- Arbete som anställd enligt artikel 1 a i förordning 883/2004 ska definieras som den som bedriver förvärvsarbete i verksamhet här i landet enligt 6 kap. 2 § SFB.
- En person som inte har ett fortlöpande anställningsförhållande eller som är tjänstledig utan lön, även om personen omfattas av efterskyddstid eller SGI-skyddad tid, anses inte arbeta som anställd, såvida inte personen erhåller en kontantförmån enligt artikel 11.2 i förordning 883/2004.

(FKRS 2023:10)

I 6 kap. 3–5 §§ SFB finns bestämmelser om de särskilda personkategorierna. Även för dessa kategorier ska det underförstått handla om ett förvärvsarbete enligt definitionen i 6 kap. 2 § SFB, eftersom de särskilda bestämmelserna bara tar sikte på var själva arbetet utförs. Det handlar i praktiken om att i vissa situationer betraktas arbetet som arbete i Sverige, även om det inte rent fysiskt förhåller sig så.

### **Likvärdig situation som betraktas som sådan verksamhet**

Den andra punkten talar om situationer som kan likställas med arbete som anställd och verksamhet som egenföretagare. Med det menas att situationen kan likställas med förvärvsverksamhet som anställd eller egenföretagare enligt den berörda lagstiftningen. Begreppet "likvärdig situation" kan innefatta alla aktiviteter eller likvärdiga situationer som behandlas som arbete som anställd eller egenföretagare och kan gälla alla möjliga uppdrag i form av exempelvis kommersiella och konstnärliga uppdrag liksom utbildningsuppdrag (Fuchs, Cornelissen, EU Social Security Law, A commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009, C.H.BECK, Hart, Nomos, 2015 s. 55).

Eftersom SFB:s begrepp *förvärvsarbete i verksamhet i Sverige* är brett ryms de flesta situationer som förordningen genom sin formulering "likvärdig situation" har till syfte att täcka in. Exempelvis kan även en musikers uppträdande eller en föreläsares föreläsningar ses som ett arbete i Sverige om det uppfyller kraven i SFB. Försäkringskassan ska pröva en likvärdig situation genom bestämmelsen 6 kap. 2 § SFB för att komma fram till om en person kan anses arbeta i Sverige. I HFD-domen

2017 ref. 44 konstateras att med likvärdig situation med arbete avses inte situationer när en person endast är försäkrad för arbete enligt SFB. Efterskyddstid och SGI-skydd kan alltså inte anses vara "likvärdig situation" med arbete (se FKRS 2023:10).

Vid tillämpning av förordning 1408/71 är definitionen av anställd enligt förordning 1408/71 en annan än den i förordning 883/2004. Bestämmelsen i förordning 1408/71 kopplar samman arbete som anställd med vem som är försäkrad för någon arbetsbaserad del. Du kan läsa mer om den definitionen och hur den bedömningen ska göras i avsnitt 11.2.1.

Tänk på att medlemsländer kan definiera begreppen *arbete som anställd* respektive *verksamhet som egenföretagare* på olika sätt. En aktivitet som betraktas som arbete i Sverige behöver därför inte ses som det i ett annat medlemsland.

## Försäkrad person

---

### Artikel 1 c) förordning 883/2004

*försäkrad person*: i fråga om de grenar av trygghetssystemen som omfattas av bestämmelserna i avdelning III, kapitlen 1 och 3, varje person som uppfyller villkoren i lagstiftningen i den medlemsstat som är behörig enligt bestämmelserna i avdelning II för rätt till en förmån, med beaktande av bestämmelserna i denna förordning.

---

Bestämmelsen innebär att den som efter fastställandet av den lagstiftning som ska gälla för personen enligt förordningen, och som är försäkrad i det medlemslandet för förmåner vid sjukdom, moderskap och likvärdiga faderskapsförmåner samt ersättning vid dödsfall, är en försäkrad person. Det avgörande kriteriet är alltså att personen efter bestämmandet av tillämplig lagstiftning har rätt till sådana förmåner enligt den nationella lagstiftningen efter beaktande av unionsrätten. (Fuchs, Cornelissen, EU Social Security Law, A commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009, C.H.BECK, Hart, Nomos, 2015, s. 57–58)

Begreppet *försäkrad person* används på flera ställen i förordningen och har samma betydelse i alla artiklar.

Varje medlemsland har klassificerat vilka förmåner som gäller vid sjukdom, moderskap och likvärdiga faderskapsförmåner samt ersättning vid dödsfall. De förmåner som Sverige har klassificerat framgår av den svenska lagstiftningsförteckningen. Men som exempel kan nämnas att den som enligt SFB har rätt till omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning är en försäkrad person i förordningens mening. Samma sak gäller för den som har rätt till förmåner enligt exempelvis HSL eller STL.

I förordningen används även begreppet *person* (se exempelvis artiklarna 4, 11, 23 m.fl.). Detta begrepp definieras dock inte. Begreppet används bland annat för att fastställa tillämplig lagstiftning, det vill säga i den situation när det ännu inte är fastställt var personen är försäkrad. Det används även för sådana förmåner som en person kan beviljas som har haft en anställning, och därigenom är försäkrad för förmåner från den tidigare anställningen, samt för tidigare intjänade rättigheter, exempelvis ålderspension.

Försäkrad person i förordningen behöver inte vara samma som försäkrad person i medlemsländernas nationella lagstiftningar. Definitionen kom till i förordning 883/2004 eftersom personkretsen är mycket vidare än förordning 1408/71 och omfattar i stort sett alla EU-medborgare. Samtidigt kan en person i vissa länder vara försäkrad för andra förmåner än dem som grundar sig enbart på arbete som förordningen ursprungligen är byggd utifrån.

Detta visar att det är viktigt att skilja mellan personer



- som omfattas av förordningens personkrets
- som nationell lagstiftning ska gälla för enligt förordningen
- som är försäkrade enligt förordningen.

Det är nämligen inte alltid som det är likhetstecken mellan dessa. För att förstå systematiken i förordningen och hur ärenden med gränsöverskridande inslag ska hanteras är detta en viktig skillnad. Läs mer i kapitel 2.

---

## Rättsfall

Målet C-636/19 CAK gällde ett nationellt beslut att inte ersätta en person för kostnader för hälso- och sjukvård som hen erhållit i en annan medlemsstat än den där hen är bosatt och den som utbetalar hens ålderspension. EU-domstolen gjorde följande tolkning av artikel 3 b i och 7.1 i direktiv 2011/24/EU (patientrörlighetsdirektivet) jämförda med artikel 1 c och 2 i förordning nr 883/2004. Den som uppbär pension enligt lagstiftningen i ett medlemsland och som enligt artikel 24 har rätt till vårdförmåner som utges av bosättningsmedlemsstaten på bekostnad av pensionsmedlemsstaten ska anses vara en "försäkrad person". Denna person kan erhålla återbetalning av kostnader för gränsöverskridande hälso- och sjukvård som hen har erhållit i en tredje medlemsstat, utan att omfattas av det obligatoriska sjukförsäkringssystemet i den medlemsstat som betalar ut pensionen.

---

## Läs mer

I den svenska översättningen av förordning 883/2004 används uttrycket "rätt till en förmån", vilket kan förstås som att den enskilde ska uppfylla samtliga villkor för "rätten till en förmån", det vill säga inklusive förmånsvillkoren. Med hänsyn till den engelska versionen som använder uttrycket "to have the right to benefits" och den franska som lyder "pour avoir droit aux prestations" får definitionen dock förstås som att det som avses är att den enskilde uppfyller villkoren "för rätt till förmåner", det vill säga att den enskilde är försäkrad för aktuella förmåner, i SFB:s mening uppfyller socialförsäkringsskyddet och inte att samtliga förmånsvillkor är uppfyllda. Samtidigt är det viktigt att tänka på att sådana villkor inte alltid kan upprätthållas när de strider mot unionsrätten.

---

## Offentligt anställd

### Artikel 1 d) förordning 883/2004

*offentligt anställd*: en person som betraktas som offentligt anställd eller behandlas som sådan av den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter honom hör.

Bestämmelsen innebär att det är det medlemsland som personen är anställd i som bestämmer om en person ses som offentligt anställd eller inte.

Definitionen får främst betydelse för bestämmelserna om tillämplig lagstiftning. I dessa bestämmelser görs en skillnad mellan offentligt anställda och andra anställda personer. (Artikel 11.3 b, 11.3 d och 13.4 förordning 883/2004)

### Vem ses som offentligt anställd i Sverige?

I SFB finns ingen definition av vem som ses som offentligt anställd. Till ledning för vad som ses som offentlig anställning i Sverige finns lagen (1994:260) om offentlig anställning. De som omfattas är arbetstagar hos

- staten
- kommuner
- regioner
- kommunalförbund.

Anställda i statligt ägda bolag räknas inte hit och den som är det anses därför inte som offentligt anställd i Sverige.

Sedan 2014 ska inte lokalt anställda vid svenska konsulat och beskickningar ses som offentligt anställda (4 kap. 5 a § SFB). Det gäller sådana personer som är lokalt anställda vid en svensk utlandsmyndighet. Du kan läsa mer om det i beskrivningen av 4 kap. 5 a § SFB.

Försäkringskassan ska därför bedöma att personer som är anställda i stat, kommun och region är offentligt anställda i Sverige, undantaget personer som är lokalt anställda vid en svensk utlandsmyndighet.

Om en person arbetar i Sverige för en arbetsgivare som tillhör ett annat medlemslands förvaltning, är det lagstiftningen i det andra medlemslandet som avgör om personen ska betraktas som offentligt anställd. Tänk på att medlemsländer har olika lagstiftningar och definitioner som gör att en och samma situation kan ses på olika sätt av olika medlemsländer.

### Särskilda regelverk för vissa offentligt anställda inom EU

Termen offentligt anställd innebär i vardagligt tal alla som arbetar för ett medlemslands administration. Det finns särskilda regler för vissa offentligt anställda inom EU och det gäller personer som omfattas av EU:s tjänsteföreskrifter eller personer som är kontraktsanställda. Det är därför viktigt att Försäkringskassan utreder vad för sorts offentligt anställd person som det är fråga om och vilka regelverk som den träffas av.

### EU:s tjänsteföreskrifter

En person som är anställd av en EU-institution kan välja att omfattas av EU:s interna regler förordning nr 31 (EEG), nr 11 (EKSG) om tjänsteföreskrifter för tjänstemän och anställningsvillkor för övriga anställda i Europeiska ekonomiska gemenskapen och Europeiska atomenergigemenskapen (tjänsteföreskrifter). Tjänsteföreskrifternas bestämmelser om socialförsäkring som är av intresse för Försäkringskassan finns i artiklarna 72–76a i tjänsteföreskrifterna. Försäkringskassan ska därför utreda om personen i de här fallen omfattas av tjänsteföreskrifterna eller inte.

Tjänsteföreskrifterna kan på sätt och vis liknas med andra avtal om exempelvis immunitet och privilegier, som innebär att personen bara omfattas av den försäkring som avtalet täcker. Det kan till exempel innebära att även om personen arbetar och bor i Sverige och valt att omfattas av tjänsteföreskrifterna med anledning av arbetet för EU-institutionen, kan personen ändå vara försäkrad för bosättningsbaserade förmåner enligt SFB. Du kan läsa mer om hur den konstruktionen fungerar i kapitel 2 och 17. Samtidigt skiljer sig tjänsteföreskrifterna sig från andra avtal om exempelvis immunitet och privilegier, på så sätt att tjänsteföreskrifterna inte frångår nationellt ansvar eller nationell försäkring i detta sammanhang. Tjänsteföreskrifterna har regler om inresa, vistelse och socialförsäkring för EU-arbetet men har inga bestämmelser om vad som gäller för försäkringen i det land personen kommer ifrån eller bor i. Det betyder med andra ord att tjänsteföreskrifterna inte utesluter en liknande försäkring som ska gälla i första hand.



De förmåner som omfattas av tjänsteföreskrifterna kan betalas ut till en annan person eller så kan till exempel en make ha rätt till samma förmån som tjänstemannen (se bland annat artikel 67 om familjetillägg och artikel 72 i tjänsteföreskrifterna).

Enligt EU-domstolen är en person som omfattas av tjänsteföreskrifterna en migrerande arbetstagare. En EU-medborgare som arbetar i ett annat medlemsland än sitt ursprungsland förlorar inte sin egenskap av arbetstagare i EUF-fördragets mening på grund av att hen är anställd av en internationell organisation. Det gäller även om villkoren för inresan och vistelsen i anställningslandet regleras särskilt i en internationell konvention, exempelvis tjänsteföreskrifterna. (Se punkt 11 i mål C-389/87 och 390/87 och punkt 20 i mål C-310/91.) Att personen ses som arbetstagare har bland annat betydelse för likabehandling och personen kan därför exempelvis ha rätt att tillgodoräkna sig försäkringsperioder för arbetet under tid som hen har omfattats av tjänsteföreskrifterna.

Personer som omfattas av tjänsteföreskrifterna ses inte som offentligt anställda och omfattas varken av arbetslandets lagstiftning eller av förordning 883/2004 (se punkt 41–42 i mål C-411/98 och punkt 35 i mål C-690/15). Tjänsteföreskrifterna är bindande för alla medlemsländer och är därför gällande rätt även i Sverige (se punkt 7–8 i mål C-137/80, punkt 21 i mål C-186/85 och punkt 32 i mål C-92/02 samt punkt 22 i mål C-647/13).

### **Kontraktanställda**

Kontraktanställda inom EU kan däremot omfattas av förordning 883/2004 och det finns en särskild bestämmelse om den gruppens tillämpliga lagstiftning i artikel 15. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.3.5.

### **Särskilt system för offentligt anställda**

---

#### **Artikel 1 e) förordning 883/2004**

*särskilt system för offentligt anställda*: trygghetssystem som skiljer sig från det allmänna trygghetssystem som är tillämpligt på anställda i den berörda medlemsstaten och som direkt omfattar alla eller vissa kategorier av offentligt anställda.

---

Bestämmelsen innebär att vissa bestämmelser i förordningen också gäller särskilda trygghetssystem som finns för offentligt anställda i vissa medlemsländer. Se exempelvis artiklarna 49 och 60 i förordning 883/2004. Svenska offentligt anställda ses inte som omfattade av "särskilda regler för offentligt anställda". Det beror på att Sverige har ett gemensamt trygghetssystem som omfattar alla oavsett yrkestillhörighet och därför inget särskilt system för offentligt anställda.



---

### Läs mer

I förordning 883/2004 finns inga särskilda bestämmelser om tillämplig lagstiftning för personer som omfattas av särskilda system för offentligt anställda, till skillnad från i förordning 1408/71. I förordning 1408/71 finns nämligen två undantag från regeln om ett lands lagstiftning. Ett av undantagen gäller just för personer som är offentligt anställda i fler än ett medlemsland och som i åtminstone ett av dessa länder är försäkrade i ett särskilt system för offentligt anställda. En offentligt anställd ska under sådana förhållanden omfattas av lagstiftningen i vart och ett av medlemsländerna (artikel 14.f i förordning 1408/71). Du kan läsa mer om detta i avsnitt 11.3.12.

Eftersom förordning 883/2004 är en förenkling av sin föregångare bedömdes det tillräckligt att i förordning 883/2004 inkludera personer som omfattas av särskilda system för offentligt anställda genom att i vissa sakområdesbestämmelser hänvisa till att förordningen även ska tillämpas på personer som omfattas av sådana särskilda system.

---

### Gränsarbetare

---

#### Artikel 1 f) förordning 883/2004

*gränsarbetare*: en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat men som är bosatt i en annan medlemsstat, dit personen som regel återvänder dagligen eller åtminstone en gång i veckan.

---

Bestämmelsen innebär att en gränsarbetare är en person som arbetar i ett medlemsland och bor i ett annat, och som i regel åker till sitt hem dagligen eller minst en gång i veckan.

Att det finns en särskild definition för denna grupp beror på att det finns särskilda förmånliga bestämmelser i förordningen för gränsarbetare och deras familjemedlemmar, bland annat när det gäller rätt till vårdförmåner och transport samt vid arbetslöshet (se artiklarna 18.2, 28, 37, 65 och 65 a). Det kan bero på att denna grupp har ett större behov av att kunna få förmåner i bosättningsmedlemslandet än personer som i vart fall längre perioder bor eller vistas i landet som de arbetar i. Därför är det viktigt att klargöra om en person som påstår sig vara gränsarbetare är det eller inte.

Det finns inget krav i bestämmelsen på att det ska handla om medlemsländer med gemensam geografisk gräns. I praktiken kan därför bestämmelsen även gälla en person som exempelvis arbetar i Grekland men bor i Göteborg, så länge kravet på hemfärd dagligen eller minst en gång i veckan är uppfyllt.

När en person som Försäkringskassan har bedömt att svensk lagstiftning ska gälla för enligt förordningen gör anspråk på någon förmån som gränsarbetare, ska Försäkringskassan bedöma om personen uppfyller kraven för det. Vid den bedömningen ska Försäkringskassan ta ställning till om personen arbetar i ett medlemsland och bor i ett annat samt om personen åker hem dagligen eller minst en gång i veckan. En sådan bedömning kan göras utifrån eventuella bostäder i de två länderna och resor som personen kan visa på.



## Flykting och statslös

---

### Artikel 1 g) förordning 883/2004

*flykting*: ska ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om flyktingars rättsliga ställning, undertecknad i Genève den 28 juli 1951.

### Artikel 1 h) förordning 883/2004

*statslös*: ska ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om statslösa personers rättsliga ställning, undertecknad i New York den 28 september 1954.

---

Bestämmelsens definition av en flykting är en person som med anledning av välgrundad fruktan för förföljelse på grund av ras, religion, nationalitet, politisk åskådning eller tillhörighet till viss samhällsgrupp befinner sig utanför det land där hen är medborgare och inte kan ta del av det landets skydd.

Flykting är även den som är statslös och som av ovan nämnda skäl befinner sig utanför det land där hen tidigare hade sin vanliga vistelseort.

Statslös är enligt bestämmelsen den som inte ses som medborgare i något land med tillämpning av något lands lagstiftning.

Eftersom även flyktingar och statslösa som är bosatta i ett medlemsland tillhör personkretsen i förordningen finns här en definition av dessa begrepp.

Bestämmelsen innebär att Försäkringskassan ibland kan behöva bedöma om en person ska ses som en flykting eller statslös för att förordningen ska kunna tillämpas. Hur den bedömningen ska gå till beror på om det är Sverige eller ett annat land som har gjort bedömningen av personens status.

I Sverige är det Migrationsverket som handlägger ärenden om flyktingar och statslösa. När en person bedömts som flykting utfärdar Migrationsverket en flyktingförklaring.

Om personen fått status som flykting eller statslös i ett annat land ska personen visa handlingar som styrker statusen som flykting eller statslös.

För att Försäkringskassan ska bedöma att en flykting och statslös ingår i förordningens personkrets måste det vara en flykting eller statslös som bott i ett annat medlemsland. Därför ingår exempelvis inte flyktingar som kommer ifrån tredjeland och som enbart reser via ett annat medlemsland till Sverige i personkretsen.



## Familjemedlem

---

### Artikel 1 i) förordning 883/2004

*familjemedlem:*

1. i) en person som definieras eller erkänns som familjemedlem eller som betecknas som medlem av hushållet i den lagstiftning enligt vilken förmåner utges.  
  
ii) i fråga om vårdförmåner enligt avdelning III, kapitel 1 om sjukdom, moderskap och liknande faderskapsförmåner, en person som definieras eller erkänns som familjemedlem eller som betecknas som medlem av hushållet enligt lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt.
  2. Om det i den lagstiftning i en medlemsstat, som är tillämplig enligt punkt 1, inte görs någon skillnad mellan familjemedlemmar och andra personer på vilka den är tillämplig, ska make/ maka, minderåriga barn och myndiga barn som är beroende av underhåll betraktas som familjemedlemmar.
  3. Om enligt den lagstiftning som är tillämplig enligt punkterna 1 och 2 en person betraktas som familje- eller hushållsmedlem endast om han lever i samma hushåll som den försäkrade personen eller pensionstagaren, ska detta villkor anses uppfyllt när personen i fråga är beroende till sin försörjning av den försäkrade personen eller pensionstagaren.
- 

Bestämmelsen innebär att det finns två definitioner som är utgångspunkt för vem som ska ses som familjemedlem:

- den nationella lagstiftningen i det medlemsland som betalar ut förmåner
- den nationella lagstiftningen i det medlemsland där familjemedlemmen bor.

Men om den nationella lagstiftningen

- inte gör någon skillnad mellan familjemedlemmar och andra personer, ska make/maka, minderåriga barn och myndiga barn som är beroende av underhåll ses som familjemedlemmar.
- bara ser den som lever i samma hushåll med den försäkrade personen som familjemedlem, ska det villkoret anses uppfyllt om personen huvudsakligen är ekonomiskt beroende av den anställde eller egenföretagaren för sin försörjning.

### Varför finns särskilda bestämmelser om rätt till förmåner för familjemedlemmar?

I förordningen ges även familjemedlemmar till förvärvsaktiva, det vill säga personer som arbetar, vissa rättigheter. Det gäller både rättigheter som uppstår och kan fås genom den anställde eller egenföretagarens arbete, men även vissa egna direkta rättigheter (se exempelvis artikel 21 och 67 m.fl.). Vissa medlemsländers socialförsäkringssystem bygger enbart på arbete, och för att erbjuda en form av skydd även för familjemedlemmar till den arbetande har förordningen denna reglering.

I svensk socialförsäkringslagstiftning har vi inget uttryckligt familjemedlemsbegrepp. Enligt SFB finns heller inte möjligheten att bli försäkrad via en annan person som arbetar. Här försäkras var och en självständigt, och personer som inte arbetar kan omfattas av den bosättningsbaserade försäkringen.

Det finns visserligen en bestämmelse i SFB som säger att medföljande familjemedlemmar till statsanställda, diplomater, biståndsarbetare och utlandsstuderande fortsatt ska ses som bosatta här vid utlandsvistelsen (5 kap. 4–8 §§ SFB). Men det är inte en bestämmelse som generellt talar om vilka som ses som familjemedlemmar inom

svensk socialförsäkring. Bestämmelsen innebär dessutom att familjemedlemmarna är självständigt försäkrade i Sverige för bosättning men där det beror på att de är familjemedlem till en arbetande eller studerande person som tas upp i 5 kap. 4–7 §§ SFB.

Eftersom det inte finns någon definition av begreppet familjemedlem i svensk socialförsäkringslagstiftning ska make/ maka, minderåriga barn och myndiga barn som är beroende av underhåll ses som familjemedlemmar (artikel 1.i.2 i förordning 883/2004).

I Sverige är som huvudregel alla föräldrar skyldiga att betala underhåll för sina barn. Underhållsskyldigheten upphör när barnet fyller arton år. Går barnet i skolan efter att hen fyllt 18 år är föräldrarna underhållsskyldiga under den tid som skolgången pågår. Det gäller längst till barnet fyller tjuogoett år. Till skolgång räknas studier i grundskolan eller gymnasieskolan och annan jämförlig grundutbildning. (7 kap. 1 § Föräldrabalken)

Ett barn är därför familjemedlem till en förälder som är underhållsskyldig.

---

### Rättsfall

I mål C-802/18 Caisse pour l'avenir des enfants konstaterade EU-domstolen bl.a. följande. Artikel 45 FEUF och artikel 7.2 i förordning 492/2011 ska tolkas så att ett familjebidrag utgör en social förmån i den mening som avses i dessa bestämmelser när bidraget är knutet till att en gränsarbetare utövar avlönad verksamhet i ett medlemsland.

Vidare gjorde EU-domstolen följande tolkning av artiklarna 1 i) och 67 i förordning 883/2004, jämförda med artikel 7.2 i förordning 492/2011 och artikel 2.2 i rörlighetsdirektivet. Artiklarna hindrar ett medlemsland från att ha bestämmelser som innebär att en gränsarbetare endast kan få familjebidrag, som är knutet till utövandet av avlönad verksamhet i detta medlemsland, för sina egna barn och inte för gränsarbetarens makes eller makas barn som hen saknar släktskap med men försörjer och när alla barn som är bosatta i medlemslandet har rätt till detta bidrag.

---

### Bosättning

#### Artikel 1 j) förordning 883/2004

*bosättning*: den ort där en person är stadigvarande bosatt.

---

Bestämmelsen innebär att en person har sin bosättning där hen är stadigvarande bosatt och har varaktigt centrum för sina levnadsintressen. Enligt EU-domstolen kan en person vid tillämpning av förordningen inte vara stadigvarande bosatt i två medlemsländer samtidigt. Det framgår av den rättspraxis som har utarbetat förteckningen över vilka omständigheter som ska beaktas när det ska avgöras var personen är stadigvarande bosatt. (Artikel 11 i förordning 987/2009) Du kan läsa mer om hur och när Försäkringskassan ska göra en bosättningsbedömning under beskrivningen av artikel 11.3 e i förordning 883/2004 i avsnitt 9.3.1.

---

### Läs mer

Definitionen om bosättning hänvisar inte till den nationella lagstiftningen på så sätt som definitionen av arbete gör. Det innebär att stadigvarande bosatt är ett unionsrättsligt begrepp. Men det är inte ett fastställt och definierat begrepp, vilket gör att det ändå kan finnas nationella inslag vid bedömningen. Bosättning har samma innebörd oavsett var i förordningarna begreppet nämns.

Anledningen till att bosättning är ett unionsrättsligt begrepp är att en person rimligen bara kan anses vara bosatt i ett medlemsland, och därför ska det inte vara möjligt att två medlemsländer kommer fram till olika bedömningar i den frågan. Därför ska man vid bedömningen ställa stadigvarande bosättning mot tillfällig bosättning. Du kan läsa mer om detta nedan.

---

### Vistelse

---

#### Artikel 1 k) förordning 883/2004

*vistelse*: tillfällig bosättning.

---

Bestämmelsen innebär motsatsen till stadigvarande bosättning.

EU-domstolen har slagit fast att i de fall det är osäkert om det handlar om en vistelse eller en stadigvarande bosättning, ska man bedöma i vilket av länderna personen har sin tillfälliga respektive stadigvarande bosättning. Det ska bedömas utifrån samtliga relevanta omständigheter och personens avsikt så som den framgår av de faktiska omständigheterna. Bara det förhållandet att EU-medborgaren har stannat kvar i ett medlemsland under en längre period är inte i sig och som sådant tillräckligt för att anse att personen är bosatt i det landet. (C-255/13 I)

### Lagstiftning

---

#### Artikel 1 I) förordning 883/2004

*lagstiftning*: i förhållande till varje medlemsstat, de lagar, författningar och övriga tillämpningsbestämmelser som rör de grenar av social trygghet som avses i artikel 3.1.

Beteckningen omfattar inte andra avtalsbestämmelser än de som är avsedda att genomföra en försäkringsskyldighet som följer av de lagar och bestämmelser som avses i föregående stycke eller som genom myndighetsbeslut har omvandlats till tvingande bestämmelser eller fått utvidgat tillämpningsområde, förutsatt att den berörda staten avger en förklaring om detta och anmäler detta till Europaparlamentets talman och ordföranden för Europeiska unionens råd. Denna förklaring ska offentliggöras i Europeiska unionens officiella tidning.

---

Bestämmelsen innebär att när förordningen talar om lagstiftning menas varje medlemslands lagar, författningar och övriga tillämpningsbestämmelser inom den sociala tryggheten som ryms inom förordningens sakområden. Vilken svensk lagstiftning som omfattas av förordningen framgår i lagstiftningsförteckningen som är inlämnad i enlighet med artikel 9 i förordning 883/2004. Varje medlemsland ska lämna in en sådan förteckning, och det innebär att det är medlemsländerna själva som bestämmer vilken lagstiftning som ska omfattas av förordningen. Du kan läsa mer om detta i avsnitt 9.2.9.

Ändringar eller tillskott i medlemsländernas lagstiftningsförteckningar ska anmälas genom en förklaring och publiceras i EU:s officiella tidning för att bli gällande (andra stycket). Det är Socialdepartementet som ansvarar för att rapportera ändringar i svensk lagstiftning. Försäkringskassan ska kontrollera om förmånen finns i Sveriges lagstiftningsförteckning och därför ingår i förordningens tillämpningsområde. Även om förmånen inte ingår i den svenska lagstiftningsförteckningen, kan den ändå ingå i förordningens tillämpningsområde. Läs mer om detta i avsnitt 9.2.3.

## Behörig myndighet

---

### Artikel 1 m) förordning 883/2004

*behörig myndighet*: varje medlemsstats minister, ministrar eller motsvarande myndighet med ansvar för de sociala trygghetssystemen inom hela eller någon del av medlemsstaten.

---

Bestämmelsen innebär att ett lands behöriga myndighet är den myndighet i landet som har ansvar för de sociala trygghetssystemen.

Förordningens bestämmelser nämner på vissa ställen vad den behöriga myndigheten har för uppgifter eller hur exempelvis en ansökan ska hanteras av densamma (ex. artikel 68 och 81 i förordning 883/2004).

I Sverige är Socialdepartementet behörig myndighet (EESSI Institutionsdatabas och punkt Z bilaga 1 till förordning 574/72).

## Administrativa kommissionen

---

### Artikel 1 n) förordning 883/2004

*administrativa kommissionen*: den kommission som avses i artikel 71.

---

Bestämmelsen beskriver att AK är ett organ som är knutet till EU-kommissionen och består av regeringsföreträdare för medlemsländerna.

Den officiella benämningen för AK är CA.SS.TM (från den franska benämningen "Commission Administrative pour la Sécurité Sociale des Travailleurs Migrants").

Sverige representeras i AK av deltagare från Socialdepartementet. AK har hand om samtliga administrativa frågor om tolkningen av samordningsbestämmelserna, samt bereder och föreslår nödvändiga förändringar av dem. AK ska också underlätta en enhetlig tillämpning av förordningarna och besluta hur de blanketter ska se ut som stöder förordningens tillämpning.

Det hålls i regel fyra AK-möten per år. Inför mötena har Försäkringskassan i uppgift att yttra sig i vissa av de frågor som ska behandlas på mötena. Det är viktigt att Försäkringskassan då analyserar frågorna och bedömer konsekvenser av förslagen utifrån Försäkringskassans perspektiv. Eftersom frågorna som tas upp i AK handlar om hur samordningsbestämmelserna ska tillämpas, är det i slutändan Försäkringskassan som ska hantera de beslut och rekommendationer som kommer från AK. Ofta önskar även departementet expertdeltagande från Försäkringskassan på mötena, och vår uppgift är även då att bidra med vårt myndighetsperspektiv på frågorna.

Bestämmelser om AK finns i artiklarna 71–72 i förordning 883/2004 och i artiklarna 80–81 i förordning 1408/71.



## Tillämpningsförelrdningen

---

### Artikel 1 o) förelrdning 883/2004

*tillämpningsförelrdningen*: den förelrdning som avses i artikel 89.

---

Bestämmelsen innebär att man i en tillämpningsförelrdning har närmare bestämmelser om *hur* förelrdning 883/2004 ska tillämpas. Den heter förelrdning 987/2009. Du kan läsa mer om den i kapitel 10.

Tillämpningsförelrdningen innehåller många handläggningsregler för myndigheterna och har exempelvis regler om hur frågor ska hanteras när medlemsländer inte är överens (ex. artiklarna 2 och 11 i förelrdning 987/2009).

## Institution, behörig institution, institution på bosättnings- respektive vistelseorten och behörig medlemsstat

---

### Artikel 1 p) förelrdning 883/2004

*institution*: i förhållande till varje medlemsstat, det organ eller den myndighet som har ansvaret för tillämpningen av hela eller delar av lagstiftningen.

---

### Artikel 1 q) förelrdning 883/2004

*behörig institution*:

i) den institution hos vilken den berörda personen är försäkrad vid den tidpunkt då en ansökan om förmåner görs,

eller

ii) den institution från vilken den berörda personen har eller skulle ha rätt till förmåner, om denne eller en eller flera medlemmar av hans familj var bosatta i den medlemsstat där institutionen finns,

eller

iii) den institution som har utsetts av den berörda medlemsstatens behöriga myndighet,

eller

iv) när det gäller ett system som gäller arbetsgivarens ansvar för de förmåner som avses i artikel 3.1, antingen arbetsgivaren eller försäkringsgivaren i fråga, eller, om sådan saknas, ett organ eller en myndighet som har utsetts av den berörda medlemsstatens behöriga myndighet.

---



---

#### Artikel 1 r) förordning 883/2004

*institution på bosättningsorten och institution på vistelseorten*: den institution som är behörig att utge förmåner på den ort där den berörda personen är bosatt och den institution som är behörig att utge förmåner på den ort där den berörda personen vistas, enligt den lagstiftning som institutionen tillämpar eller, när ingen sådan institution finns, den institution som utsetts av berörda medlemsstatens behöriga myndighet.

---

---

#### Artikel 1 s) förordning 883/2004

*behörig medlemsstat*: den behöriga medlemsstat där den behöriga institutionen finns.

---

Bestämmelserna i dessa artiklar definierar vilket medlemsland och vilken myndighet i ett medlemsland som är ansvarig i olika situationer. Just *behörig* är nyckelordet i sammanhanget eftersom det definierar den lagstiftning och det medlemsland där en person är försäkrad för socialförsäkringsförmåner.

Uppgiften om vilka institutioner som är behöriga och vilka som är institutioner på vistelse- eller bosättningsorten finns i EESSI Institutionsdatabas – Register över europeiska socialförsäkrings- och arbetslöshetsförsäkringsinstitutioner. Den finns på EU-kommissionens webbplats.

För Sveriges del är Försäkringskassan aktuell institution beroende av situation förutom för områdena

- **arbetslöshetsförmåner** där Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF), arbetslöshetskassorna och Arbetsförmedlingen är behöriga institutioner
- **pension och efterlevandestöd** där Pensionsmyndigheten är behörig institution.

Att Försäkringskassan är behörig institution i Sverige innebär att vi ansvarar för samordning och för att bedöma när förordningens bestämmelser är tillämpliga. Om Försäkringskassan exempelvis intygar att en person omfattas av svensk socialförsäkring (genom att utfärda intyg A1 eller annan handling) är det bindande för både myndigheter och arbetsgivare i Sverige och för andra medlemsländer (C-202/97, Fitzwilliam Ltd, C-2/05, Herbosch Kiere NV och mål C-178/97, Barry Banks m.fl.).



## Försäkrings-, anställnings- eller bosättningsperiod eller period som egenföretagare

---

### Artikel 1 t) förordning 883/2004

*försäkringsperiod:* avgiftsperioder, anställningsperioder eller perioder av verksamhet som egenföretagare, såsom de definieras eller erkänns som försäkringsperioder i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller betraktas som fullgjorda, och alla perioder som behandlas som sådana, om de enligt den lagstiftningen erkänns som likvärdiga med försäkringsperioder.

### Artikel 1 u) förordning 883/2004

*anställningsperiod eller period som egenföretagare:* perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts, och alla perioder som behandlas som sådana, om de enligt den lagstiftningen erkänns som likvärdiga med anställningsperioder eller perioder som egenföretagare.

### Artikel 1 v) förordning 883/2004

*bosättningsperiod:* perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller betraktas som fullgjorda.

---

Bestämmelserna innebär att det är den nationella lagstiftningen som definierar eller bestämmer vad som ska ses som försäkrings-, anställnings- och bosättningsperioder.

I Sverige är det alltså SFB, i första hand 5, 6, 12 och 35 kap., som definierar vad som är aktuella perioder här i Sverige. En försäkrings-, anställnings- eller bosättningsperiod i Sverige är mycket förenklat den period som en person kan anses försäkrad i Sverige för arbetsbaserade- eller bosättningsbaserade förmåner.

Försäkringskassans tillämpning påverkas av bosättnings-, anställnings- och försäkringsperioder på flera sätt:

- perioder från andra medlemsländer ska i vissa fall tas hänsyn till på samma sätt som om perioderna fullgjorts här i Sverige enligt SFB (jfr exempelvis artikel 6 i förordning 883/2004)
- andra medlemsländer kan fråga Sverige om en persons bosättnings-, anställnings- eller försäkringsperioder som kan behövas för att det landet ska kunna tillämpa sin lagstiftning korrekt.
- En person kan även tillgodoräkna sig perioder från Sverige enligt andra länders lagstiftning.

## Vårdförmåner

---

### Artikel 1 va) förordning 883/2004

*vårdförmåner.*

i) enligt avdelning III kapitel 1 (förmåner vid sjukdom, moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner): vårdförmåner som tillhandahålls enligt en medlemsstats lagstiftning vilka är avsedda att tillhandahålla, tillgängliggöra, direkt betala eller ersätta kostnaden för sjukvård och sjukvårdsprodukter samt sidotjänster till denna vård; Detta inbegriper förmåner vid långvarigt vårdbehov,

ii) enligt avdelning III kapitel 2 (olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar), alla vårdförmåner relaterade till olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar enligt definitionen i led i ovan vilka tillhandahålls inom ramen för medlemsstaternas system för olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar.

---

Bestämmelsen innebär att vårdförmåner är ett samlingsbegrepp för flera förmåner som finns i förordningens olika sakområden. Det handlar om förmåner med syfte att tillhandahålla, tillgängliggöra, direkt betala eller ersätta kostnaden för sjukvård, sjukvårdsprodukter och sidotjänster till denna vård. Just vilka förmåner som definieras som vårdförmåner är olika beroende på i vilket kapitel i förordningen de nämns.

Definitionen har betydelse i sakområdeskapiteln där det finns bestämmelser om hur dessa ska samordnas.

Vårdförmåner skiljer sig mot kontantförmåner. Det finns ingen definition av kontantförmåner i förordningen, men skillnaden är att vårdförmåner ges i form av en tjänst och kontantförmåner ges i form av pengar. Omvårdnadsbidrag är exempel på kontantförmån som ska samordnas enligt kapitel 1 i förordning 883/2004. Assistansersättning är ett exempel på en vårdförmån, det vill säga en tjänst eller "in natura", som ska samordnas enligt samma kapitel.

Utgångspunkten för definitionen av vårdförmåner är att det handlar om förmåner som betalas ut enligt medlemsländernas lagstiftning och det kan därför skilja sig mellan länderna vilka förmåner som finns och som alltså kan betalas ut. Tänk även på att svensk lagstiftning inte har motsvarande uppdelning eller benämning *vårdförmåner*.

Svenska vårdförmåner är utifrån definitionen följande:

- sjukvård
- tandvård
- läkarvårdsersättning
- ersättning för fysioterapi
- ersättning för läkemedel
- psykiatrisk tvångsvård (LPT)
- resekostnadsersättning vid sjukresor
- assistansersättning
- rehabiliteringsåtgärder
- rehabiliteringsersättning i form av särskilt bidrag för kostnader i samband med arbetslivsinriktad rehabilitering
- bidrag till arbetshjälpmedel vid rehabilitering
- smittbärarsersättning i form av resekostnadsersättning
- bilstöd.



Bestämmelsen innebär att om Försäkringskassan exempelvis ska tillämpa artikel 17 så gäller den både för sjukvård och tandvård och ska därför tillämpas på samma sätt. Du kan läsa mer om detta i avsnitt 9.4.1 och vägledning 2021:1 *Vård i gränsöverskridande situationer*.

## Pension

---

### Artikel 1 w) förordning 883/2004

*pension*: omfattar inte endast pensioner utan även engångsbelopp som kan ersätta pensioner, utbetalningar i form av ersättning för avgifter samt, om inget annat föreskrivs i bestämmelserna i avdelning III, uppräknings- eller tilläggsbidrag.

---

Bestämmelsen innebär att det inte bara är löpande pensionsutbetalningar som definieras som pension, utan även vissa andra ersättningar.

Som pension avses i Sverige

- sjuk- eller aktivitetsersättning enligt 33 kap. SFB
- inkomstgrundad ålderspension i form av inkomstpension, tilläggspension och premiepension samt premiepension till efterlevande enligt 55 och 57–59 kap. SFB
- pension enligt 55, 65–67 kap. SFB
- efterlevandepension enligt 75–80 kap. SFB
- vissa andra pensioner som regleras i lag eller förordning, exempelvis pension enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

Sjukersättning och aktivitetsersättning kallas inte pension i Sverige men är förmåner vid invaliditet enligt den svenska lagstiftningsförteckningen och de samordnas enligt kapitel IV i förordning 883/2004. Förteckningen finns på Fia. Andra länder benämner ersättning vid invaliditet som pension, se bland annat bilaga VI till förordning 883/2004. Det kan tänkas ha sin bakgrund i att ersättningarna syftar till att täcka samma risk, det vill säga den långvariga risken för personer som inte kommer att arbeta mer. I samma bilaga har Sverige uppgett att inkomstgrundad sjukersättning och aktivitetsersättning är förmåner som samordnas som en typ A-lagstiftning och som därför samordnas med andra länders pensioner. Sjukersättning och aktivitetsersättning kan därför anses vara pension enligt artikel 1 w i förordning 883/2004.

Det är Försäkringskassan som är behörig institution, det vill säga den myndighet i Sverige som ansvarar för att fastställa vilket lands lagstiftning som ska gälla enligt förordningen. Men det är i första hand Pensionsmyndigheten som ansvarar för de förmånsspecifika bestämmelserna om pension i förordningen. Du kan läsa mer om detta i Pensionsmyndighetens vägledning 2010:7 *Förmåner vid ålderdom och dödsfall enligt EG-förordningarna 883/2004 och 987/2009 samt EU-förordningen 1231/2010 samt enligt konventioner om social trygghet*.

## Förmån vid förtida pensionering

---

### Artikel 1 x) förordning 883/2004

*förmån vid förtida pensionering*: alla kontantförmåner som inte är förmåner vid arbetslöshet och förtida förmåner vid ålderdom som från och med en bestämd ålder utges till en arbetstagare som har minskat sin yrkesverksamhet, upphört att vara yrkesverksam eller för tillfället inte är yrkesverksam, fram till den ålder då denne kan få ålderspension eller förtida pension, och vilka inte innebär något krav på att ställa sig till arbetsförmedlingens förfogande i den behöriga staten. En förtida förmån vid ålderdom är en förmån som utges före den ålder som normalt krävs för rätt till pension och som antingen utges även när denna ålder har uppnåtts, eller ersätts med en annan förmån vid ålderdom.

---

Bestämmelsen innebär att förmån vid förtida pensionering är en ersättning som kan ges innan en person uppnått pensionsålder och som inte ställer några krav på motprestation. Det regleras särskilt i kapitel 7 i förordning 883/2004.

Sverige har i dagsläget inga förmåner vid förtida pensionering.

## Dödsfallsersättning

---

### Artikel 1 y) förordning 883/2004

*dödsfallsersättning*: ett engångsbelopp som utbetalas vid dödsfall, med undantag av de engångsbelopp som avses i w.

---

Bestämmelsen säger att dödsfallsersättningar är engångsbelopp som inte är i form av pension.

För svensk del ses begravningshjälp enligt 87 kap. 4–5 §§ SFB som dödsfallsersättning. Det är Pensionsmyndigheten som administrerar begravningshjälp. Du kan läsa mer om detta i Pensionsmyndighetens vägledning 2012:1 *Efterlevandelivränta och begravningshjälp*.

## Familjeförmån

---

### Artikel 1 z) förordning 883/2004

*familjeförmån*: alla förmåner och kontantförmåner som är avsedda att kompensera för en familjs utgifter, exklusive förskott avseende underhållsstöd till barns vårdnadshavare samt de särskilda bidrag vid barns födelse och vid adoption som anges i bilaga I.

---

Bestämmelsen beskriver att familjeförmåner är alla förmåner som är tänkta att möta en familjs utgifter, förutom underhållsstöd och särskilda bidrag vid barns födelse och adoption.

Enligt EU-domstolens praxis handlar det om förmåner som familjer automatiskt beviljas utifrån vissa objektiva kriterier, såsom familjens storlek, inkomster och kapitalresurser. Det spelar ingen avgörande roll om förmånen har ett prestationskrav eller inte (C-78/91 Hughes). Utgångspunkten är att alla förmåner till barn eller personer med barn ska falla inom förordningens tillämpningsområde och kapitel 8 om det inte handlar om förmåner som anges i bilaga 1 eller som faller in under artikel 70. (Se exempelvis bilaga 1 och C-225/10, Perez Garcia)

Följande svenska förmåner är klassificerade som familjeförmåner enligt förordningen:

- barnbidrag, 14–16 kap. SFB
- bostadsbidrag, delarna särskilt bidrag för hemmavarande barn och för barn som bor växelvis samt umgängesbidrag 94–98 kap. SFB
- vårdnadsbidrag enligt lagen (2008:307) om kommunalt vårdnadsbidrag. (Lagen om kommunalt vårdnadsbidrag slutade gälla den 1 februari 2016, vilket innebär att den inte längre är en familjeförmån enligt förordningen. Försäkringskassan ska dock under en övergångsperiod fortsätta hantera den som en familjeförmån enligt förordning 883/2004)
- studiebidrag och extra tillägg enligt studiestödslagen.

Från och med 1 mars 2018 ingår även

- det särskilda bidraget vid växelvis boende 95 kap. SFB
- umgängesbidraget, 96 kap. SFB.

Från och med den 6 februari 2019 ingår även

- föräldrapenning, 11–12 kap. SFB

---

### Rättsfall

Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) har i en dom HFD 2019 ref. 5 slagit fast att den svenska föräldrapenningen ska anses vara en familjeförmån. HFD motiverade sitt ställningstagande med bland annat följande. Familjeförmåner definieras i förordning 883/2004 som alla förmåner och kontantförmåner som är avsedda att kompensera för en familjs utgifter. Definitionen motsvarar alltså i sak den som fanns i förordning 1408/71. Vidare anges i skäl 34 till förordning 883/2004 bland annat domen i målet Kuusijärvi som ett exempel på kategorins stora tillämpningsområde. HFD menade med bakgrund av detta att vad som avses med en familjeförmån enligt förordning 883/2004, inte har ändrats i förhållande till förordning 1408/71. Detta innebär i sin tur att föräldrapenning ska anses vara en familjeförmån.

---

Vilka familjeförmåner som finns skiljer sig mellan medlemsländerna. Bara för att Sverige har en viss familjeförmån, innebär det alltså inte att det andra landet behöver ha det.

Även i SFB heter avdelning B *familjeförmåner*. Tänk på att de förmåner som är familjeförmåner enligt SFB inte är samma som de förmåner som ingår i sakområdet familjeförmåner enligt förordningen.

---

### Läs mer

Efterlevandestöd ses som en form av familjeförmån i artikel 69, även om den enligt Sveriges lagstiftningsförteckning anges som en förmån till efterlevande, kapitel 5 i förordningen.

Efterlevandestöd samordnas inte med övriga EU-familjeförmåner, eftersom det är en extra eller särskild familjeförmån för barn som har förlorat en eller båda sina föräldrar (artikel 69 i förordning 883/2004). Det är Pensionsmyndigheten som handlägger efterlevandestöd som en familjeförmån när förordning 883/2004 är tillämplig. Du kan läsa mer om det i Pensionsmyndighetens vägledning 2010:4 *Efterlevandepension och efterlevandestöd*.

---



## 9.2.2 Personkrets

---

### Artikel 2 förordning 883/2004

1. Denna förordning ska tillämpas på alla som är medborgare i en medlemsstat, statslösa och flyktingar som är bosatta i en medlemsstat och som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.

2. Denna förordning ska dessutom tillämpas på efterlevande till personer som har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater, oavsett dessa personers medborgarskap, om deras efterlevande är medborgare i en medlemsstat eller är statslösa eller flyktingar som är bosatta i en medlemsstat.

---

Bestämmelsen beskriver att följande personer (inklusive barn) ingår i personkretsen:

- EU-medborgare
- statslösa och flyktingar som bor i ett medlemsland,
- och som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i minst ett medlemsland, samt
- ovanstående personers familjemedlemmar och efterlevande.

Att någon ingår i personkretsen betyder att förordningen ska tillämpas på hen. Personkretsen i förordning 883/2004 skiljer sig mot personkretsen i förordning 1408/71. Du kan läsa mer om tidigare personkrets i avsnitt 11.2.9.

Att ingå i förordningens personkrets är ett av de grundläggande kraven för att förordning 883/2004 ska kunna användas i den aktuella situationen. Personkretsen definierar vilka villkor som en person måste uppfylla för att omfattas av förordning 883/2004 och förordning 987/2009. Villkoren som ska uppfyllas kan delas in i tre kategorier:

- nationalitet
- om man är familjemedlem eller efterlevande
- att man omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i minst ett medlemsland.

### Nationalitet

För att en person ska ingå i personkretsen måste hen uppfylla villkoret för nationalitet. För att göra det ska personen vara

- EU-medborgare
- medborgare i ett EES-land eller Schweiz (från och med det datum som förordning 883/2004 blev tillämplig i dessa stater, se artikel 90.1.c)
- statslös eller flykting som bor i ett medlemsland.

Tredjelandsmedborgare som inte ingår i kategorierna ovan ska uppfylla villkoren i förordning 1231/2010 för att förordning 883/2004 och 987/2009 ska kunna tillämpas på dem. Läs mer om det nedan under beskrivning av förordning 1231/2010.

### Är personen familjemedlem eller efterlevande?

Om personen inte ingår i personkretsen genom att vara EU-medborgare, medborgare i ett EES-land eller Schweiz eller statslös eller flykting som bor i ett medlemsland får det betydelse om personen är familjemedlem eller efterlevande. Det är alla som ses som familjemedlem eller efterlevande enligt den nationella lagstiftningen till dessa grupper.

Även en tredjelandsmedborgare som inte omfattas av förordning 1231/2010 kan ha rättigheter direkt som familjemedlem eller efterlevande genom förordning 883/2004. Det

beror på att det för denna grupp inte spelar någon roll vilken nationalitet personen har eller om den är statslös eller flykting. (EU Social Security Law, s. 73)

Du kan läsa mer om definitionen av familjemedlem i avsnitt 9.2.1.

Status som familjemedlem är viktig för rättigheter och den rättsliga status som familjemedlemmar och efterlevande kan härleda från en annan person. Status som familjemedlem är särskilt viktig när det gäller förmåner vid sjukdom, efterlevande-förmåner vid arbetsskada eller arbetssjukdom, familjeförmåner och arbetslöshetsförmåner (exempelvis artikel 54.3 i förordning 987/2009).

I dag är det som huvudregel ingen skillnad mellan individuella rättigheter och härledda rättigheter för familjemedlemmar och efterlevande. Det beror på att EU-domstolen har utvecklat sin praxis. Förordning 883/2004 utesluter i dag bara familjemedlemmar från att ta del av individuella rättigheter som hör till den arbetande personen om förordningen uttryckligen hänvisar till den arbetande personen. Det gäller exempelvis reglerna om arbetslöshetsförmåner. (C-245/94 och 312/94, Hoeber och Zachow, C-40/76, Kermaschek och C-189/00, Ruhr)

### **Familjemedlem eller person i förordningens mening?**

Eftersom förordning 883/2004 gäller alla medborgare i EU:s medlemsländer, flyktingar och statslösa som bor i ett medlemsland samt deras familjemedlemmar och efterlevande, kan man fråga sig om en person i förordningens mening ska ses som person eller familjemedlem.

Svaret finns i artikel 11.3 e som talar om att även personer som 11.3 a–d inte är tillämpliga på ska omfattas av lagstiftningen i bosättningsmedlemslandet. Men det gäller bara om det inte påverkar deras rätt till förmåner enligt andra bestämmelser i förordningen från ett eller flera medlemsländer. Bestämmelsen innebär med andra ord att en härledd rättighet som en person kan ha på grund av den försäkrade personens arbete som utgångspunkt går före den egna rättigheten som baseras på bosättning. En person kan alltså utifrån detta både vara person och familjemedlem i förordning 883/2004 mening. Det innebär att en familjemedlems rättigheter som hänger på en arbetande person som huvudregel har företräde men ett undantag gäller för exempelvis vårdförmåner enligt artikel 32 i förordning 883/2004.

### **Omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i ett medlemsland**

Förordning 883/2004 har till syfte att samordna länders sociala trygghetssystem. För att det ska finnas något att samordna krävs alltså att det rör sig om en situation där minst två länder är inblandade. Med uttrycket personer *som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera medlemsstater* menas att det finns ett krav på att en person faktiskt varit försäkrad eller är försäkrad i ett medlemsland. Det är inte möjligt att se det kravet som uppfyllt om personen som kommer till ett medlemsland, först då uppfyller villkoren som försäkrad. Omfattas eller har omfattats av tar sikte på en försäkringssituation som funnits innan eller i direkt anslutning till bedömningen av om förordningen ska tillämpas. Uttrycket tar sikte på olika former av försäkring beroende på medlemsland och dess försäkringsmodell. Även en frivillig försäkring räknas in här och täcks därmed av förordningen. (EU Social Security Law, s. 74)

Enligt EU-domstolen är förordningens krav på att en person ska omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i ett medlemsland beroende av vad som gäller enligt den aktuella nationella lagstiftningen. Artiklarna om tillämplig lagstiftning i förordningen bestämmer enbart tillämplig nationell lagstiftning, men inte villkoren för rätten eller skyldigheten att ansluta sig till ett system för nationell trygghet. Det bestäms med utgångspunkt i varje medlemslands lagstiftning med beaktande av tillämplig internationell rätt, exempelvis Wienkonventionen. Du kan läsa mer i avsnitt 17.3 om vad som gäller i de fall Försäkringskassan ska bedöma om en person som omfattas av



Diarienummer  
FK 2024/024660

Wienkonventionen också anses omfattad av förordning 883/2004. (C-179/13, Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank mot L.F. Evans)

EU-domstolen har slagit fast att rent interna situationer inte träffas av personkretsen i förordning 883/2004 om de inte når över ett medlemslands gränser eller är rent nationella klagomål inom ett medlemsland som bara rör det landets medborgare (C- 212/06, Gouvernement de la Communauté Française och C-153/91, Petit samt EU Social Security Law, s. 74–75).

## **Förordning 1231/2010**

### **Artikel 1 förordning 1231/2010**

Förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 ska tillämpas på tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar samt deras familjemedlemmar och efterlevande, förutsatt att de lagligen vistas inom en medlemsstats territorium och inte befinner sig i en situation som i alla avseenden är begränsad till en enda medlemsstat.

Bestämmelsen innebär att förordning 883/2004 och 987/2009 i vissa fall ska tillämpas även på tredjelandsmedborgare. Syftet med bestämmelsen är att ge tredjelandsmedborgare som vistas lagligen på medlemsländernas territorier enhetliga rättigheter som ligger så nära unionsmedborgarnas rättigheter som möjligt.

Det är bara aktuellt att tillämpa förordning 883/2004 när det finns något att samordna. Det finns till exempel ingen anledning att utreda om villkoren i förordning 1231/2010 är uppfyllda för en person som ansöker om ett EU-kort men inte har rätt till vårdförmåner i Sverige eftersom det då inte finns något att samordna.

### **Vad innebär det att tredjelandsmedborgaren ska vistas lagligen?**

Förordningarna 883/2004 och 987/2009 kan bara tillämpas om tredjelandsmedborgaren lagligen vistas på en medlemsstats territorium (skäl 11 i förordning 1231/2010). EU-domstolen har i sin praxis slagit fast att tredjelandsmedborgaren inte måste vara bosatt i ett EU-land, utan kan vistas där tillfälligt. Tillämpningen av förordningarna kan inte ge tredjelandsmedborgare rätt till vare sig inresa, vistelse, bosättning eller tillträde till arbetsmarknaden i ett medlemsland (skäl 10 i förordning 1231/2010).



### Rättsfall

EU-domstolen har i mål C-477/17 klargjort att det avgörande för tillämpning av artikel 1 i förordning 1231/2010 är att personen *vistas* lagligen i ett medlemsland. Frågan kom upp sedan skillnader uppmärksammats i de olika språkversionerna av bestämmelsen angående om det krävdes bosättning. EU-domstolen hänvisade till motiveringen till förslaget till förordningen, där det framgår att tredjelandsmedborgare ska *vistas* lagligen inom ett medlemslands territorium och att de ska därför ha ett tillfälligt eller permanent uppehållstillstånd. För att tredjelandsmedborgare ska kunna åtnjuta de rättigheter som följer av bestämmelserna i förordning 883/2004 i ett annat medlemsland, måste de dock inte nödvändigtvis uppfylla bosättningsvillkoret, utan kan *vistas* där tillfälligt. Detta gäller under förutsättning att deras närvaro inom medlemslandets territorium är förenlig med dess lagstiftning om inresa och vistelse. EU-domstolen uttalade därför att den tid som tredjelandsmedborgarna *vistas* i ett medlemsland, eller att de har kvar varaktigt centrum för sina intressen i ett tredjeland, i sig inte är avgörande vid bedömningen av om de "lagligen *vistas* inom en medlemsstats territorium" i bestämmelsens mening. Tredjelandsmedborgarna i målet var anställda av ett företag i Nederländerna och vistades lagligen där. De åkte runt och uppträdde i andra medlemsländer med stöd av en Schengenvisering. EU-domstolen konstaterade att de vistades och arbetade lagligen på de medlemsländers territorier där de genomförde sina uppträdanden. Det var därför en situation som omfattades av förordningen.

### Rättsfall

EU-domstolen har i mål C-523/20 uttalat att artikel 1 i förordning 1231/2010 ska tolkas så, att tredjelandsmedborgare som tillfälligt *vistas* i en medlemsstat på grundval av ett uppehållstillstånd, som har en deklARATION om bostadsort som godkänts av den behöriga utlänningsmyndigheten och som arbetar i olika medlemsstater för en arbetsgivare som är etablerad i denna medlemsstat, kan åberopa samordningsreglerna i förordning 883/2004, för att fastställa vilken lagstiftning om social trygghet som tredjelandsmedborgare omfattas av, om de är lagligen bosatta och lagligen arbetar på medlemsstaternas territorium.

I de mål som EU-domstolen har prövat har det varit klarlagt att tredjelandsmedborgaren hade tillstånd att *vistas* och arbeta på medlemsländernas territorier. Exakt vilka former av laglig vistelse som uppfyller kraven i förordning 1231/2010 framgår inte av EU-domstolens praxis. I skäl 10 till förordning 1231/2010 anges dock att tillämpningen av förordningarna inte kan ge tredjelandsmedborgare rätt till varken inresa, vistelse, bosättning eller tillträde till arbetsmarknaden i ett medlemsland. Förordning 1231/2010 innebär att en tredjelandsmedborgare som rör sig från ett medlemsland där hen *vistas* lagligen till ett annat medlemsland, ska ha laglig vistelse även där. Försäkringskassan kan dock endast bedöma om personen har laglig vistelse i Sverige.

Kravet på laglig vistelse hör också ihop med kravet i förordning 1231/2010 på att tredjelandsmedborgarens situation inte ska vara begränsad till ett enda medlemsland. Det innebär att laglig vistelse kan behöva bedömas utifrån den situation som är aktuell för tredjelandsmedborgaren i förhållande till det andra medlemslandet.

### Situationen kan inte vara begränsad till ett medlemsland

Att personen ska befinna sig i en situation som gäller mer än ett medlemsland innebär att förordningarna ska tillämpas i en situation som inte är begränsad till ett medlemsland. Detta krav kan inte frikopplas från kravet på laglig vistelse enligt

förordning 1231/2010. Det beror på att en person som inte har rätt att bo, vistas eller arbeta i en annat medlemsland normalt sett inte heller kan befinna sig i en situation som involverar flera medlemsländer. Detta kan till exempel gälla en asylsökande eller en tredjelandsmedborgare som väntar på beslut om uppehållstillstånd. Även om hen har rätt att vistas i Sverige i väntan på beslut, så har hen normalt inte rätt att bo, vistas eller arbeta i ett annat medlemsland.

Det avgörande för Försäkringskassans bedömning är därför om tredjelandsmedborgaren har anknytning till mer än ett medlemsland. Om en tredjelandsmedborgare kommer till Sverige från ett annat medlemsland, ska vi utreda om hen vistas lagligt i Sverige. Det kan däremot aldrig bli aktuellt att tillämpa förordning 1231/2010 när en tredjelandsmedborgare kommer direkt från ett tredjeland utan att ha anknytning till något mer medlemsland än Sverige, eller för en tredjelandsmedborgare som befinner sig i Sverige och bara har anknytning till Sverige som medlemsland. För en sådan person finns inget gränsöverskridande element mellan minst två medlemsländer som gör att det kan bli aktuellt att tillämpa EU-förordningarna (skäl 12 i förordning 1231/2010 och dom i mål C-45/12 Hadj Ahmed, p. 31–32 och dom C-247/09 Xhymshiti, p. 28–29). Det kan däremot bli aktuellt att tillämpa förordning 1231/2010 i ett senare skede, till exempel om personen

- vill åka från Sverige till en annat medlemsland och därför har ansökt om ett EU-kort
- har anknytning till något mer medlemsland än Sverige, till exempel en familjemedlem eller genom att ha vistats perioder i ett annat medlemsland.

Då uppfylls nämligen villkoret att det inte är en situation som i alla avseenden är begränsad till ett medlemsland. Det förutsätter dock att personen har laglig vistelse och möjlighet att röra sig inom EU.

### **Från när och i förhållande till vilka länder gäller förordning 1231/2010?**

Utvidgningen av personkretsen till att omfatta även tredjelandsmedborgare gäller sedan den 1 januari 2011. Den gäller inte i förhållande till Danmark, Norge, Island, Lichtenstein, Schweiz eller Förenade kungariket, eftersom dessa länder inte har antagit den. Om Försäkringskassan ska tillämpa förordning 883/2004 på en tredjelandsmedborgare beror därför på vilket annat medlemsland som är inblandat. Det går nämligen bara att tillämpa 1231/2010 om båda medlemsländerna har undertecknat den. Före 2011 gällde förordning 859/2003 i förhållande till vissa medlemsländer. Du kan läsa mer i avsnitt 11.2.2.

För tid då förordning 1231/2010 börjat tillämpas mellan medlemsländerna gäller inte förordning 859/2003 (artikel 2 i förordning 1231/2010).

### **Bedöma om en person ingår i förordningens personkrets**

Försäkringskassans första steg för att bedöma om förordningen är tillämplig är att se om personen ingår i personkretsen. Att hen gör det innebär dock inte alltid att vi ska tillämpa förordningen, utan nästa steg blir att bedöma vilket lands lagstiftning som ska gälla, det vill säga bestämmelserna om tillämplig lagstiftning. Du kan läsa mer om denna stegbedömning i kapitel 2. Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som Försäkringskassan ska ta hänsyn till när vi bedömer om en person ingår i personkretsen, men följande faktorer kan vara av betydelse:

- Är personen EU/EES-medborgare eller medborgare i Schweiz?
- Är personen statslös eller flykting som bor i ett medlemsland?
- Är det en tredjelandsmedborgare som uppfyller villkoren i förordning 1231/2010?
- Är det en familjemedlem eller efterlevande till en person i någon av punkterna ovan?





Diarienummer

FK 2024/024660

- Omfattas eller har personen i någon av punkterna ovan omfattats av lagstiftningen i ett medlemsland?

Om svaret är ja på någon av fyra ovanstående punkter inklusive den sista punkten ska Försäkringskassan konstatera att personen ingår i personkretsen. Om punkterna inte är uppfyllda ingår personen inte i personkretsen och förordningen kan därför inte kan tillämpas på hen.

---

### Läs mer

#### *Utvidgning av personkretsen genom 883/2004*

Genom förordning 883/2004 utvidgades personkretsen jämfört med förordning 1408/71. Personkretsen gäller numera alla EU-medborgare, och en persons status som förvärvsaktiv är inte längre avgörande. (EU Social Security Law, s. 74)

#### *Förlust av EU-medborgarskap*

En persons nationalitet som EU-medborgare är alltså inte längre ett avgörande kriterium för att samordningsbestämmelserna ska tillämpas. Däremot kan det ändå vara aktuellt att tänka på att en person som förlorat sitt EU-medborgarskap inte längre ingår i personkretsen som EU-medborgare och att unionsrätten i vissa fall därför inte kan tillämpas. EU-domstolen har uttalat om förordning 1408/71 att förordningen inte kunde tillämpas på en person som blivit av med sitt medborgarskap dagen innan landet blev medlem i EU (C-105/89, Buhari Haji). En sådan person kan däremot enligt förordning 883/2004 fortfarande ingå i personkretsen genom att tillhöra någon annan kategori (tredjelandsmedborgare med laglig vistelse eller familjemedlem eller efterlevande) och förordningen ska då ändå tillämpas.

---



### 9.2.3 Sakområden

---

#### Artikel 3.1 förordning 883/2004

Denna förordning ska tillämpas på all lagstiftning om de grenar av den sociala tryggheten som rör

- a) förmåner vid sjukdom,
  - b) förmåner vid moderskap och likvärdiga förmåner vid faderskap,
  - c) förmåner vid invaliditet,
  - d) förmåner vid ålderdom,
  - e) förmåner till efterlevande,
  - f) förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdom,
  - g) dödsfallsersättningar,
  - h) förmåner vid arbetslöshet,
  - i) förmåner vid förtida pensionering,
  - j) familjeförmåner.
- 

Bestämmelsen innebär följande:

- Förordningen täcker all lagstiftning inom de sociala trygghetssystemen som gäller förmåner som räknas upp i a–j (p. 1).
- Tillämpningsområdet är oberoende av motprestationssystem (avgifter), vilket innebär att förordningen är tänkt att samordna medlemsländernas sociala trygghetssystem i dess allra vidaste bemärkelse (p. 2).
- Förordningen ska tillämpas på särskilda icke-avgiftsfinansierade förmåner men dessa förmåner får begränsas (p. 3).
- Nationella författningsbestämmelser om en redares ansvar ska inte påverkas av bestämmelserna i avdelning III i förordningen (p. 4).

Bestämmelsen radar sedan upp i vilka situationer som förordningen inte ska tillämpas (p. 5).

Bestämmelsen slår fast förordningens tillämpningsområde, det vill säga vilka delar av den sociala tryggheten och förmåner som den gäller. Syftet med uppdelningen i olika sakområden är att samla de förmåner som ska samordnas på samma sätt under gemensamma regler. Sakområdena som räknas upp i artikeln är uttömmande.

---

## Rättsfall

EU-domstolen har i ett antal domar behandlat frågan om vilka kriterier som krävs för att fastställa om vissa förmåner är en social trygghetsförmån i enlighet med artikel 3.2 och därmed tillhör sakområdet i artikel 3.1.

I mål C-679/16 togs två kriterier upp, som båda ska vara uppfyllda, för att förmånen ska anses vara en social trygghetsförmån och därmed tillhöra sakområdet i artikel 3. Domen avser om en viss nationell förmån kopplad till funktionshinder och därmed frågan om förmånen är en "förmån vid sjukdom".

1. Det får inte ske någon nationell individuell och skönsmässig bedömning av personens personliga behov inför prövningen av *rätten till en förmån*.
2. Förmånen ska hänföra sig till någon av de risker som uttryckligen räknas upp i artikel 3.1.

EU-domstolen konstaterade att punkt 1 var uppfylld eftersom medlemslandet var skyldig att tillhandahålla den aktuella förmånen oberoende av personens inkomst. Den skönsmässiga bedömningen hänförde sig därför inte till förutsättningarna för rätten till förmånen, utan på de sätt förmånen skulle lämnas och dess omfattning.

EU-domstolen menade vidare att den aktuella förmånen inte hänförde sig till någon av de risker som räknas upp i artikel 3.1, i det här fallet om den aktuella förmånen skulle anses vara en förmån vid sjukdom. Detta eftersom vård, behandling och övervakning var undantaget från tillämpningsområdet för den aktuella förmånen.

I målet ansåg EU-domstolen att medlemsstaten bröt mot de övergripande målen artiklarna 20–21 i EUF-fördraget. Detta eftersom förmånen nekades av det enda skälet att personen ifråga skulle bedriva högskolestudier i en annan medlemsstat. Det var därför en begränsning av varje unionsmedborgares rätt att röra sig enligt artikel 21 FEUF (C-679/16, A mot Finland).

I mål C-372/18 klargjorde EU-domstolen att den skönsmässiga bedömningen som görs av förmånstagarens personliga behov främst handlar om bedömningen av rätten till förmånen. För de aktuella förmånerna i målet syftade behovsprövningen dock snarare på det sätt förmånerna skulle beräknas. Det innebar enligt EU-domstolen att det inte var fråga om en individuell prövning av förmånstagarens personliga behov som uteslöt förmånerna från artikel 3 i förordning 883/2004 (C-372/18, Dreyer).

Frågan om skönsmässig bedömning diskuterades även i mål C-433/13. Här menade EU-domstolen att det mål som eftersträvades med den nationella lagstiftningen var att ge allvarligt funktionshindrade personer den förmån som var lämpligast för deras individuella behov. Visserligen gjordes bedömningen på grundval av objektiva kriterier som definierats i lag, men EU-domstolen ansåg att det inte var visat att nämnda kriterier gav rätt till de aktuella förmånerna. Den berörda myndigheten i medlemslandet hade således utrymme för skönsmässig bedömning av om förmånen skulle beviljas eller inte. Av lagtexten framgick dessutom endast att förmåner "kan beviljas". Att det fanns ett utrymme för skönsmässig bedömning innebar att förmånerna inte kunde anses utgöra sociala trygghetsförmåner enligt förordning 883/2004 (C-433/13, Kommissionen mot Slovakien).

Mål C-361/13 rörde ett jultillägg som beviljades med beaktande av storleken på mottagarens inkomster från pension. EU-domstolen konstaterade att det var ett objektivet, i lag definierat kriterium, som gav rätt till detta tillägg utan att den

behöriga myndigheten kunde beakta andra personliga omständigheter. Jultillägget kunde således inte anses beviljat utifrån någon individuell bedömning av sökandens personliga behov, vilket är utmärkande för socialhjälp.

Jultillägget betalades dock inte uteslutande ut till personer som uppbar ålderspension, utan bland förmånstagarna ingick även personer som uppbar andra slags pensioner. Jultilläggets kännetecken gjorde det därför inte möjligt att klassificera förmånen som en förmån vid ålderdom enligt artikel 3.1 (C-361/13, Kommissionen mot Slovakien).

---

## Allmänna och särskilda system för social trygghet

---

### Artikel 3.2 förordning 883/2004

Om inte annat föreskrivs i bilaga XI ska denna förordning tillämpas på alla allmänna och särskilda system för social trygghet, oavsett om de är avgiftsfinansierade eller inte, och system där en arbetsgivares eller en redares skyldigheter regleras.

Förordningen gäller alla allmänna och särskilda system för social trygghet, oavsett om de är avgiftsfinansierade eller inte. Även system där en arbetsgivares eller en redares skyldigheter regleras. Men det finns en bilaga som heter XI som innehåller undantag från det. Där får länderna ange sina undantag.

Sverige har i bilaga XI angett

- särskilda bestämmelser för föräldrapenning
- bestämmelser om sammanläggning av försäkrings- och bosättningsperioder vid garantipension för personer födda 1937 eller tidigare
- beräkning av antagandeinkomst för inkomstrelaterad sjukersättning eller aktivitetsersättning
- beräkning av antagen pensionsbehållning.

## Särskilda icke avgiftsfinansierade kontantförmåner

---

### Artikel 3.3 förordning 883/2004

Denna förordning ska också tillämpas på de särskilda icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner som omfattas av artikel 70.

Förordningen ska även tillämpas på särskilda icke avgiftsfinansierade kontantförmåner. Det gäller förmåner som betalas ut enligt en lagstiftning som har drag av både social trygghet och socialt stöd. Socialtjänstlagen kan anses falla inom ramen för socialt stöd.

Under särskilda villkor kan rätten till dessa förmåner begränsas av ett medlemsland. En anteckning ska då införas i bilaga X till förordningen, vilket innebär att det bara är personer som är bosatta i medlemslandet som kan få förmånen. En förmån kan inte föras in i bilagan förrän det godkänts av kommissionen och beslutats av rådet och parlamentet genom förordningsändring (artikel 70 i förordning 883/2004).

Sverige har som särskilt icke avgiftsfinansierade kontantförmåner fört in

- bostadstillägg till pensionärer
- äldreförsörjningsstöd i bilaga X.

Dessa förmåner kan därför bara betalas ut till personer som har Sverige som behörigt land och som är bosatta i Sverige.

Sociala förmåner är ett betydligt vidare begrepp än social trygghet, och omfattar en mängd förmåner som inte omfattas av förordningen. Dessa förmåner kan däremot falla in under tillämpningsområdet för förordning 492/2011 eller förordning 1612/68. Enligt dessa förordningar ska en arbetstagare som är medborgare i ett medlemsland och som arbetar i ett annat medlemsland ha rätt till samma sociala och skattemässiga förmåner som det landets egna medborgare. (Artikel 7 i förordning 492/2011 respektive artikel 7 i förordning 1612/68)

Förordningarna 492/2011 och 1612/68 omfattar endast arbetstagare och deras familjemedlemmar. Rätten till likabehandling gäller när en arbetstagare och hans familjemedlemmar befinner sig i ett medlemsland. Förordningarna ger därför inte en anställd rätt att få eller ta med sig svenska sociala förmåner utanför Sverige. Det hindrar inte att den som är bosatt i ett annat medlemsland kan få svenska förmåner utbetalda i det landet så länge hen är arbetstagare i Sverige.

### **Lagstiftning om redares ansvar**

---

#### **Artikel 3.4 förordning 883/2004**

Bestämmelserna i avdelning III ska dock inte påverka tillämpningen av medlemsstaternas lagstiftning om redares ansvar.

Bestämmelsen innebär att förordningens bestämmelser i avdelning III som har de särskilda bestämmelserna om olika förmånsgrupper inte ska påverka medlemsländernas lagstiftning om redares ansvar. I svensk lagstiftning regleras redares ansvar i 7 kap. sjölagen.

### **Socialhjälp m.m.**

---

#### **Artikel 3.5 förordning 883/2004**

Denna förordning ska inte tillämpas på

- a) socialhjälp och medicinsk hjälp, eller
- b) förmåner, avseende vilka en medlemsstat påtar sig ansvaret för personskador och lämnar ersättning, exempelvis förmåner till offer för krig och militära aktioner eller deras följder, offer för brott, mord eller terroristdåd, offer för skador som vållats av medlemsstatens tjänstemän under deras tjänsteutövning eller offer som har lidit skada av politiska eller religiösa skäl eller på grund av sin härkomst.

Socialhjälp eller medicinsk hjälp eller förmåner till offer för krig eller dess följder omfattas inte av förordningens bestämmelser.

### **Bedömning av om en förmån ingår i förordningens sakområden**

Att en förmån ingår i förordningens sakområden är ett av de grundläggande kraven för att förordning 883/2004 ska kunna användas i en viss situation. Som framgår av artikel 9 i förordning 883/2004 ska varje medlemsland anmäla vilka förmåner som ska ingå i artikel 3. Du kan läsa mer om detta i avsnitt 9.2.9.

Försäkringskassan ska därför vid sin bedömning utgå från den lagstiftningsförteckning som Sverige lämnat in till Europeiska kommissionen enligt artikel 9. Förteckningen finns på Fia. Av lagstiftningsförteckningen framgår även under vilket sakområde en viss förmån hör. Det är alltså det som Försäkringskassan ska utgå ifrån vid tillämpningen av förordningens avdelning III, de så kallade förmånskapitlen.

Tänk på att alla förmåner som Försäkringskassan hanterar inte finns i lagstiftningsförteckningen. Det kan innebära att förordningen kan vara tillämplig för vissa förmåner men inte för andra, för samma person. Det beror på att förordningen bara kan tillämpas i förhållande till den lagstiftning som förordningen inkluderar.

## 9.2.4 Likabehandling

---

### Artikel 4 förordning 883/2004

Om inte annat föreskrivs i denna förordning, ska de personer på vilka denna förordning ska tillämpas ha samma rättigheter och skyldigheter enligt en medlemsstats lagstiftning som denna medlemsstats egna medborgare.

---

Bestämmelsen innebär att alla personer som förordningen tillämpas på ska behandlas lika. Man kan också uttrycka det som ett förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Genom denna bestämmelse får man inte tillämpa nationella bestämmelser inom social trygghet som gör skillnad på medborgare i det egna medlemslandet och andra länder. EU-medborgare ska alltså ha samma rättigheter som landets egna medborgare. (Artiklarna 18 och 45 EUF-fördraget och C-399/09, Landtová)

Bestämmelsen tar sikte på både direkt och indirekt diskriminering:

- Direkt diskriminering innebär att den nationella lagstiftningen ställer krav på nationellt medborgarskap.
- Indirekt diskriminering innebär att den nationella lagstiftningen indirekt gör det svårare för andra än landets invånare att få samma rättigheter. Det kan till exempel finnas ett krav i en bestämmelse om att personen måste ha bott i landet hela sitt liv.

Bestämmelsen garanterar likabehandling inom alla områden av social trygghet som förordning 883/2004 täcker (se artikel 3). I samtliga fall där ett medlemslands nationella lagstiftning hänvisar till medborgare i det egna medlemslandet, utvidgas regeln till att gälla alla EU-medborgare. Det beror på att unionsrätten har företräde och förordningens bestämmelser har direkt effekt. Du kan läsa mer om direkt effekt i avsnitt 7.4.

Bestämmelsen hindrar alltså även indirekt diskriminering, men där ska man i första hand tillämpa de mer specifika reglerna i artiklarna 5, 6, och 7 som tillförsäkrar likabehandling av händelser, sammanläggning av perioder och upphävande av krav på bosättning. Det innebär att artikel 4 bara ska tillämpas vid indirekt diskriminering om det är en situation som inte täcks av de andra artiklarna. Du kan läsa mer om dessa bestämmelser i avsnitten 9.2.4–7.

### Likabehandling gäller även i vissa fall i förhållande till avtal med tredjeland

EU-domstolen har kommit fram till att bestämmelsen om likabehandling även kan gälla avtal som medlemsländerna har med tredjeland. Domstolen menar att enligt grundprincipen om likabehandling ska medlemsländer bevilja medborgare från övriga medlemsländer samma förmåner som de beviljar sina egna medborgare i enlighet med avtal, om inte medlemslandet kan lämna en objektiv motivering till att inte göra det (C-55/00, Gottardo). Det innebär i praktiken att om personkretsen i ett avtal som Sverige har med tredjeland täcker avtalsslutande länders medborgare, ska med det menas EU-medborgare. Även i mål C-801/18 (EU mot Caisse pour l'avenir des enfants) kom EU-domstolen fram till att medborgare från andra medlemsländer ska likabehandlas som landets egna medborgare när det gäller avtal med tredjeland.

Sveriges bilaterala avtal om social trygghet mellan Sverige och ett tredjeland ska därför tolkas på så sätt att förmåner som medborgare i de avtalsslutande länderna i avtalet har rätt till, också ska beviljas medborgare i ett annat medlemsland som befinner sig i



samma objektiva situation. (Administrativa kommissionens rekommendation nr H1 av den 19 juni 2013 om domen i Gottardo-målet, enligt vilken förmåner som föreskrivs för det egna landets medborgare i en bilateral konvention om social trygghet som slutits mellan ett medlemsland och ett tredjeland också ska beviljas arbetstagare som är medborgare i övriga medlemsländer)

### **Bedömning av om en bestämmelse eller tillämpning strider mot likabehandlingsprincipen**

Den lagstiftning som ingår i tillämpningsområdet för förordning 883/2004 enligt Sveriges lagstiftningsförteckning, innehåller inte några bestämmelser med uttryckligt krav på svenskt medborgarskap. Det finns alltså inga bestämmelser i vår lagstiftning som är *direkt* diskriminerande och bryter mot bestämmelsen i artikel 4.

Däremot kan det finnas bestämmelser som är *indirekt* diskriminerande. Ett exempel är 240-dagarsvillkoret för föräldrapenning som innebär att en förälder måste ha haft en viss arbetsinkomst i minst 240 dagar i följd, närmast före barnets födelse eller beräknade förlösningdatum, för att kunna få föräldrapenning utifrån sin inkomst. Detta villkor gör det svårare för personer som inte har arbetat i Sverige i nära anslutning till barnets födelse att uppfylla villkoret (jfr HFD 2012 ref. 44 som gällde tillämpningen av förordning 1408/71). EU-domstolens praxis har kodifierats, och i förordning 883/2004 har det därför införts tre uttryckliga bestämmelser som tar sikte på just sådan indirekt diskriminering. Bestämmelserna finns i artikel 5, 6 samt 7 och innebär att sådana indirekt diskriminerande nationella bestämmelser inte får tillämpas. Du kan läsa mer om det i avsnitten 9.2.5–9.2.7.

Sveriges avtal med tredjeland ställer däremot i vissa fall krav på medborgarskap för att en person ska omfattas av en viss bestämmelse. Ett exempel på det är vissa avtals utsändningsregel för statligt anställda, se kapitel 14 om avtal. Bestämmelsen gäller bara medborgare i ett av de avtalsslutande länderna. Den regeln strider mot likabehandlingsprincipen i EUF-fördraget och artikel 4 i förordning 883/2004 om det enda som utesluter en EU-medborgare från artikeln är att personen inte har medborgarskap i Sverige eller i det avtalsslutande landet. När Försäkringskassan bedömer om ett avtal med tredjeland även ska gälla EU-medborgare, ska vi därför ställa oss frågan om det enda som utesluter en viss person från att ingå i avtalets personkrets är personens medborgarskap. Om det är den enda anledningen, ska EU-medborgaren anses ingå i personkretsen med hänvisning till artikel 4 och AK-beslut H1.



---

**Läs mer**

Bestämmelsen är en av de viktigaste grundprinciperna i unionsrätten och garanterar likabehandling inom de sociala trygghetssystemen med syfte att tillförsäkra fri rörlighet för personer inom EU. Bakgrunden till bestämmelsen härstammar från artikel 18 i EUF-fördraget.

Bestämmelsen om likabehandling är vid, genom att den nämner både rättigheter och skyldigheter. Enligt EU-domstolens praxis är det helt klart att likabehandling gäller alla förmåner som en person kan ha rätt till genom förordning 883/2004, inklusive de särskilda icke-avgiftsfinansierade kontantförmånerna i kapitel 8. (Se bl.a. C-399/09, Landtová och C-333/13, Dano)

Det spelar heller ingen roll om förmånen betalas ut i pengar eller i form av en tjänst, exempelvis sjukvård. Bestämmelsen om likabehandling träffar även frågan om medlemskap i försäkringen. Nationalitet får inte vara ett krav för att en person ska få tillgång till eller bli av med rätten att tillhöra socialförsäkrings-systemet (EU Social Security Law, s. 103). Medlemsländer får heller inte göra skillnad på landets egna medborgare och andra när det gäller skyldigheten att bidra till det sociala trygghetssystemet. (C-18/95, Terhoeve)

Bestämmelsen om likabehandling kan däremot inte användas för att påstå att man som migrerande arbetstagare ska ha det minst lika bra som i sitt tidigare medlemsland. Förordningen tillförsäkrar bara att en person ska omfattas av ett lands lagstiftning och där behandlas på samma sätt som *det* medlemslandets

försäkrade. Att medlemsländers sociala trygghetssystem skiljer sig åt är ett faktum och förordning 883/2004 är bara ett samordningsinstrument som inte är tänkt att harmonisera, det vill säga göra medlemsländers system lika. (EU Social Security Law, s. 104)

EU-domstolen har i mål C-272/17 uttalat att unionens primär rätt (till exempel bestämmelsen om fri rörlighet i EUF-fördraget) inte kan garantera att en arbetstagares flytt till ett annat medlemsland får neutrala konsekvenser. Målet handlade om en person som under delar av året varit försäkrad i Nederländerna och under resten av året i Polen. I enlighet med Nederländernas lag beviljades hon ett grundavdrag för socialförsäkringsavgifter som var proportionellt i förhållande till hur stor del av året hon varit försäkrad i Nederländerna. Domstolen ansåg att detta inte var indirekt diskriminerande eller ett hinder för den fria rörligheten för arbetstagare. (C-272/17 Zyla)

---



## 9.2.5 Likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter eller händelser

---

### Artikel 5 förordning 883/2004

Om inte annat följer av denna förordning och med beaktande av de särskilda tillämpningsbestämmelserna ska följande gälla:

- a) Om enligt den behöriga medlemsstatens lagstiftning förmånerna från det sociala trygghetssystemet eller andra inkomster har vissa rättsverkningar, ska de relevanta bestämmelserna i den lagstiftningen också tillämpas på motsvarande förmåner som förvärvats enligt en annan medlemsstats lagstiftning, eller på inkomster som förvärvats i en annan medlemsstat.
  - b) Om enligt den behöriga medlemsstatens lagstiftning rättsverkningar uppstår genom vissa omständigheter eller händelser, ska den medlemsstaten beakta liknande omständigheter eller händelser som inträffar inom en annan medlemsstats territorium som om dessa hade inträffat inom det egna territoriet.
- 

Bestämmelsen innebär att förmåner, inkomster, omständigheter och händelser som är likvärdiga ska behandlas på samma sätt mellan medlemsländer. Det vill säga att när ett medlemsland tillämpar sin nationella lagstiftning ska det ta hänsyn till likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter och händelser som har hänt under ett annat medlemslands behörighet, som om de hade inträffat i det egna landet.

Syftet med bestämmelsen är att en person som rör sig mellan medlemsländer ska kunna sättas i samma situation som en person som inte har rört sig över gränsen. En tillämpning av den här regeln får aldrig innebära att tillämplig lagstiftning ändras. Som exempel kan nämnas en person som slutar arbeta i Sverige och inte omfattas av artikel 11.1–3.d och som i stället bedöms som bosatt enligt 11.3 e i ett annat medlemsland. Om den personen efter fyra månader i det andra landet vill ansöka om föräldrapenning, kan artikel 5 inte användas på så sätt att Försäkringskassan bedömer att personen på likvärdigt sätt i det andra landet har uppfyllt SGI-skyddet där genom att stå till arbetsmarknadens förfogande och därför har möjlighet att få föräldrapenning från Sverige. Det beror på att en sådan likvärdighetsbedömning av SGI-skydd skulle innebära att tillämplig lagstiftning ändras, från bosättningslandet till Sverige, vilket inte är tillåtet. (Skäl 11 i förordning 883/2004)

Bestämmelsen får heller inte tillämpas på så sätt att den leder till oproportionerliga följder eller överkompensation.

Detta är en allmängiltig princip som kom till i förordning 883/2004 efter domar från EU-domstolen. Det är på så sätt en kodifiering av praxis. (Skäl 9 i förordning 883/2004)

I skäl 10 i förordning 883/2004 anges att principen om likställande av vissa omständigheter eller fakta inte bör inkräkta på principen om sammanläggning av perioder. Det innebär att artikel 6 har företräde framför denna bestämmelse. Du kan läsa mer om artikel 6 i avsnitt 9.2.6.

### Likvärdighetsbedömningen

#### Likvärdiga förmåner och inkomster (5.a)

Bestämmelsens första del handlar om när medlemslandets lagstiftning talar om att förmåner eller andra inkomster har rättsverkningar. I sådana fall ska förmåner och inkomster från ett annat medlemsland behandlas på samma sätt. Den handlar om att neutralisera fördelarna med att röra sig och att motverka kumulering av förmåner. För Försäkringskassan innebär exempelvis likställandet av förmåner att dagar med sjuk-

penning i ett annat medlemsland ska beaktas både när det gäller rehabiliteringskedjan och rätten till antal dagar (27 kap. 20–24 a §§ SFB).

Samtidigt måste man ta hänsyn till den så kallade *Petroni*-principen. Principen slogs fast av EU-domstolen i C-24/75, *Petroni*. Den innebär att en tillämpning av samordningsbestämmelserna inte får leda till att minska rättigheter som personer bara har enligt den nationella lagstiftningen. Det skulle nämligen strida mot intentionen och funktionen med den fria rörligheten. Det innebär exempelvis att Försäkringskassans tillämpning av bestämmelsen om sammanläggning av en persons rätt till sjukpenning från Sverige och ett annat land aldrig får leda till att personen får färre dagar med sjukpenning från Sverige än vad personen hade haft rätt till om hen inte hade arbetat i det andra landet och fått motsvarande sjukpenning därifrån. Det borde visserligen inte vara möjligt i fallet med sjukpenningen, i och med att Försäkringskassan ska räkna av antalet dagar från det andra landet som om personen fått dem i Sverige. Men om det finns regler i förordningen om exempelvis proportionering (läs mer i avsnitt 9.2.10 om artikel 10) kan en sådan otillåten effekt ändå uppstå.

I förordningen finns dessutom särskilda regler som har utarbetats från intentionen med artikel 5. Det gäller bestämmelser om sammanträffande av förmåner och hur de ska samordnas (se exempelvis artikel 61 om arbetslöshetsförmåner och artikel 68 om familjeförmåner). Artikel 5 är subsidiär i förhållande till dem, och är tänkt att tillämpas i situationer som inte uttryckligen har förutsetts och reglerats i förordningens sakområdesbestämmelser.

Försäkringskassan ska därmed mycket förenklat tillämpa bestämmelsen på så sätt att vi vid samordningen av två medlemsländers lagstiftningar i praktiken bortser från att det handlar om förmåner eller inkomst i två olika länder. Den svenska lagstiftning som tillämpas ska när det är aktuellt alltså tillämpas såsom allt inträffat inom Sverige.

---

### Rättsfall

I mål C-453/14 *Knauer* tolkade EU-domstolen om två förmåner vid ålderdom kunde anses vara likvärdiga förmåner enligt artikel 5 a i förordning 883/2004. Frågan var om ålderspension enligt en yrkesbaserad pensionsordning i Lichtenstein skulle motsvara en ålderspension enligt lagstadgad pensionsordning i Österrike.

EU-domstolen ansåg att två åldersförmåner inte kan anses som motsvarande i den mening som avses i artikel 5 a enbart för att de angetts som åldersförmåner i anmälan enligt artikel 9 i förordningen och således omfattas av förordningens tillämpningsområde. Det ska handla om jämförbara åldersförmåner sett utifrån förmånernas syfte och dess bestämmelser. Det framgick att de aktuella förmånerna hade samma syfte, nämligen att säkerställa att mottagarna kan upprätthålla en levnadsstandard som motsvarar den de hade innan de gick i pension. Förmånerna skulle därför ses som jämförbara. Att det fanns vissa skillnader ledde inte till någon annan slutsats. I det här fallet fanns det till exempel vissa skillnader i det sätt som rätten till förmåner förvärvats och i den försäkrades möjligheter att få ytterligare förmåner.

I de förenade målen C-398/18 och C-428/18 Torrico och Bode tolkade EU-domstolen huruvida en nationell bestämmelse gällande förtidspension var förenlig med artikel 5 a i förordning 883/2004.

De nationella målen gällde personer som ansökte om förtidspension i Spanien och som hade avgiftsperioder från både Spanien och Tyskland. Ett krav för att beviljas spansk förtidspension är att det pensionsbelopp som ska erhållas ska vara högre än det minimibelopp som sökanden skulle vara berättigad till med hänsyn till dennes familjesituation då vederbörande uppnår 65 års ålder. Personernas ansökningar avslogs med hänvisning till att pensionsbeloppen för dem inte uppgick till detta belopp.

I artikel 5 a i förordning 883/2004 föreskrivs att om, enligt den behöriga medlemsstatens lagstiftning, förmånerna från det sociala trygghetssystemet eller andra inkomster har vissa rättsverkningar, ska de relevanta bestämmelserna i den lagstiftningen också tillämpas på motsvarande förmåner som förvärvats enligt en annan medlemsstats lagstiftning, eller på inkomster som förvärvats i en annan medlemsstat. EU-domstolen konstaterade att "förmånerna från det sociala trygghetssystemet", i den mening som avses i artikel 5 a, i den aktuella situationen skulle anses vara den pension som klagandena i de nationella målen hade rätt till. Domstolen konstaterade också att sammanläggningsprincipen i artikel 6 eller artikel 52.1. b i förordningen, som också rör sammanläggning av perioder, inte var tillämpliga.

Frågan därefter var om den nationella bestämmelsen var förenlig med artikel 5 a i förordningen. Av handlingarna i målet tycktes framgå att de ålderspensioner som klagandena i de nationella målen hade rätt till i Tyskland i detta avseende motsvarade de pensioner som de har rätt till, såsom förtidspension, i Spanien. Detta innebar att artikel 5 a utgjorde hinder för att tolka begreppet "pension som ska erhållas" så att det endast avser den pension som ska betalas av Spanien, utan att inkludera den pension som klagandena i de nationella målen har rätt till i Tyskland.

EU-domstolen konstaterade även att en sådan nationell lagstiftning som den som var aktuell i de nationella målen emellertid kunde godtas om det mål som eftersträvas är av allmänintresse, förutsatt att lagstiftningen är ägnad att säkerställa förverkligandet av detta mål och inte går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå målet. Den spanska regeringens argument ansågs dock inte motivera att villkoret tillämpades på ett sätt som var till nackdel för migrerande arbetstagare.

---

### Likvärdiga omständigheter och händelser (5.b)

Bestämmelsens andra del handlar om när medlemslandets lagstiftning talar om att vissa omständigheter eller händelser har rättsverkningar. I sådana fall ska omständigheter och händelser från ett annat medlemsland behandlas på samma sätt. Den här delen av bestämmelsen blir främst aktuell när det gäller att likställa omständigheter och händelser för beviljande av en förmån. (EU Social Security, s. 122–123)

Försäkringskassan ska exempelvis när det gäller fastställande av SGI eller SGI-skyddad tid, likställa omständigheter och händelser i ett annat medlemsland som om de hade inträffat här. Det kan till exempel handla om inkomst eller att ha stått till arbetsmarknadens förfogande i ett annat medlemsland ses som om det har fått eller gjorts i Sverige. Ett sådant likställande får dock aldrig innebära att tillämplig lagstiftning ändras. Det är alltså inte tillåtet att Försäkringskassan likställer en händelse i ett annat medlemsland med SGI-skyddad tid i Sverige, och att personen därför får rätt till en



Diarienummer

FK 2024/024660

arbetsbaserad förmån från Sverige och svensk lagstiftning därigenom blir gällande. (Artikel 11.2 och skäl 11 i förordning 883/2004)

Även här ska Försäkringskassan ta hänsyn till de händelser och omständigheter som har inträffat, oavsett i vilket medlemsland som de har inträffat.

Vid bedömningen av likställande av omständigheter och händelser ska Försäkringskassan göra en avvägning mellan följande två faktorer:

- den svenska lagstiftningen ska fortsatt ha rätt att bestämma vilka nationella villkor som ska gälla för att någon ska beviljas en förmån
- likabehandling måste tillförsäkras.

Det innebär i praktiken att Försäkringskassan alltid måste göra en bedömning i varje enskilt fall och då särskilt beakta proportionalitetsprincipen. Vi ska alltså se till att personen inte går miste om rättigheter genom att ha utnyttjat sin rätt till fri rörlighet, eftersom krav i vår nationella lagstiftning inte kan uppfyllas om vi inte tar hänsyn till liknande omständigheter och händelser i det andra landet.



---

**Rättsfall**

Mål C-769/18 Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle gällde en fransk medborgare som var bosatt i Tyskland och som under sitt yrkesliv arbetat både i Frankrike och Tyskland. Personen hade ett barn med funktionsnedsättning, för vilket hen beviljades en förmån från Tyskland. När personen gick i pension och pensionen skulle beviljas från Frankrike begärde hen överföring av sina tyska pensionsrättigheter. Enligt fransk lag kunde hen få en högre pension kriterierna för en fransk förmån för omvårdnad av barn med funktionsnedsättning var uppfyllda. Personen ville nu att förmånen från Tyskland skulle likställas med den franska förmånen och därmed leda till en högre fransk pension.

EU-domstolen konstaterade inledningsvis att den tyska förmånen inte var en social trygghetsförmån och därmed inte omfattades av sakområdet i artikel 3 i förordning 883/2004. Nästa fråga var om de tyska och franska förmånerna kunde anses vara likvärdiga förmåner enligt artikel 5 a i förordningen. Eftersom artikel 5 a enligt domstolens praxis endast är tillämplig på förmåner som omfattas av förordningens tillämpningsområde (C-453/14 Knauer, punkt 32) och det tyska stödet inte utgjorde en förmån som omfattas av förordningen kunde artikeln inte anses tillämplig. Nästa fråga var huruvida artikel 5 b var tillämplig.

I artikel 5 b i förordning 883/2004 föreskrivs att om rättsverkningar enligt det behöriga medlemslandets lagstiftning uppstår genom vissa omständigheter eller händelser ska det medlemslandet ta hänsyn till liknande omständigheter eller händelser som inträffar inom ett annat medlemslands territorium som om dessa hade inträffat inom det egna territoriet. För att avgöra detta prövade EU-domstolen om följande två villkor var uppfyllda:

- Omfattas det pensionstillägg som föreskrivs i den franska lagen om social trygghet av tillämpningsområdet för förordning 883/2004?
- Bygger den nationella franska bestämmelsen på att rättsverkningar uppstår genom att vissa omständigheter eller händelser inträffar, i den mening som avses i artikel 5 b i förordning 883/2004?

EU-domstolen konstaterade att pensionstillägget omfattades av förordningen. Vad gäller det andra villkoret konstaterades att den franska lagen inte krävde att pensionstillägget hade erhållits, utan endast att villkoren som uppställs för att erhålla förmånen var uppfyllda. Villkoret var att barnets funktionsnedsättning uppgår till viss nivå. Pensionstillägget beviljades alltså utifrån att viss omständighet inträffat i den mening som avses i artikel 5 b, nämligen att barnets bestående funktionsnedsättning uppgick till en viss nivå. Detta innebar att principen om likställande av omständigheter i artikel 5 b var tillämplig.

---



---

**Rättsfall**

I mål C-453/14 Knauer tolkade EU-domstolen om två förmåner vid ålderdom kunde anses vara likvärdiga förmåner enligt artikel 5 a i förordning 883/2004. Frågan var om ålderspension enligt en yrkesbaserad pensionsordning i Lichtenstein skulle motsvara en ålderspension enligt lagstadgad pensionsordning i Österrike.

EU-domstolen ansåg att två åldersförmåner inte kan anses som motsvarande i den mening som avses i artikel 5 a enbart för att de angetts som åldersförmåner i anmälan enligt artikel 9 i förordningen och således omfattas av förordningens tillämpningsområde. Det ska handla om jämförbara åldersförmåner sett utifrån förmånernas syfte och dess bestämmelser. Det framgick att de aktuella förmånerna hade samma syfte, nämligen att säkerställa att mottagarna kan upprätthålla en levnadsstandard som motsvarar den de hade innan de gick i pension. Förmånerna skulle därför ses som jämförbara. Att det fanns vissa skillnader ledde inte till någon annan slutsats. I det här fallet fanns det till exempel vissa skillnader i det sätt som rätten till förmåner förvärvats och i den försäkrades möjligheter att få ytterligare förmåner.

I de förenade målen C-398/18 och C-428/18 Torrico och Bode tolkade EU-domstolen huruvida en nationell bestämmelse gällande förtidspension var förenlig med artikel 5 a i förordning 883/2004.

De nationella målen gällde personer som ansökte om förtidspension i Spanien och som hade avgiftsperioder från både Spanien och Tyskland. Ett krav för att beviljas spansk förtidspension är att det pensionsbelopp som ska erhållas ska vara högre än det minimibelopp som sökanden skulle vara berättigad till med hänsyn till dennes familjesituation då vederbörande uppnår 65 års ålder. Personernas ansökningar avslogs med hänvisning till att pensionsbeloppen för dem inte uppgick till detta belopp.

I artikel 5 a i förordning 883/2004 föreskrivs att om, enligt den behöriga medlemsstatens lagstiftning, förmånerna från det sociala trygghetssystemet eller andra inkomster har vissa rättsverkningar, ska de relevanta bestämmelserna i den lagstiftningen också tillämpas på motsvarande förmåner som förvärvats enligt en annan medlemsstats lagstiftning, eller på inkomster som förvärvats i en annan medlemsstat. EU-domstolen konstaterade att "förmånerna från det sociala trygghetssystemet", i den mening som avses i artikel 5 a, i den aktuella situationen skulle anses vara den pension som klagandena i de nationella målen hade rätt till. Domstolen konstaterade också att sammanläggningsprincipen i artikel 6 eller artikel 52.1. b i förordningen, som också rör sammanläggning av perioder, inte var tillämpliga.

Frågan därefter var om den nationella bestämmelsen var förenlig med artikel 5 a i förordningen. Av handlingarna i målet tycktes framgå att de ålderspensioner som klagandena i de nationella målen hade rätt till i Tyskland i detta avseende motsvarade de pensioner som de har rätt till, såsom förtidspension, i Spanien. Detta innebar att artikel 5 a utgjorde hinder för att tolka begreppet "pension som ska erhållas" så att det endast avser den pension som ska betalas av Spanien, utan att inkludera den pension som klagandena i de nationella målen har rätt till i Tyskland.

EU-domstolen konstaterade även att en sådan nationell lagstiftning som den som var aktuell i de nationella målen emellertid kunde godtas om det mål som eftersträvas är av allmänintresse, förutsatt att lagstiftningen är ägnad att säkerställa förverkligandet av detta mål och inte går längre än vad som är

---

nödvändigt för att uppnå målet. Den spanska regeringens argument ansågs dock inte motivera att villkoret tillämpades på ett sätt som var till nackdel för migrerande arbetstagare.

---

## 9.2.6 Sammanläggning av perioder

---

### Artikel 6 förordning 883/2004

Om inte annat följer av denna förordning, ska den behöriga institutionen i en medlemsstat enligt vars lagstiftning

- erhållande, bibehållande eller återfående av rätt till förmåner,
- täckning genom annan lagstiftning, eller
- tillgång till eller undantag från obligatorisk eller frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring,

villkoras av att försäkrings-, anställnings- eller bosättningsperioder har fullgjorts, i nödvändig utsträckning beakta perioder som har fullgjorts enligt lagstiftningen i en annan medlemsstat som om de vore perioder som fullgjorts enligt den lagstiftning som institutionen tillämpar.

---

Bestämmelsen innebär att försäkrings-, anställnings- och bosättningsperioder som en person har uppfyllt i ett medlemsland ska ses som sådana perioder även i det nya medlemslandet, om det behövs för att personen ska få tillgång till försäkring och förmåner i det landet.

I artikel 12–13 i förordning 987/2009 finns regler om hur man ska omvandla perioder enligt artikel 6.

I skäl 10 i förordning 883/2004 anges att principen om likställande av vissa omständigheter eller fakta inte bör inkräkta på principen om sammanläggning av perioder. Det innebär att bestämmelsen i artikel 6 har företräde framför artikel 5.

Artikel 6 gäller både obligatoriska och frivilliga perioder som täcks av förordningen. Det beror på att personer som rör sig måste tillförsäkras rätt till perioder och förmåner oavsett vilket system de aktuella medlemsländerna har. (C-368/87, Hartmann-Troiani)

AK har i beslut H6 förtydligat vad bestämmelsen innebär, för att säkerställa en enhetlig tillämpning. Bestämmelsen innebär sammanfattningsvis

- att alla försäkringsperioder ses som "försäkringsperioder" vid tillämpningen av förordning 883/2004 och förordning 987/2009. Det gäller både avgiftsperioder och perioder som behandlas som likvärdiga med försäkringsperioder enligt nationell lagstiftning
- att alla perioder i ett försäkringsärende som uppfyllts enligt lagstiftningen i ett annat medlemsland ska bara beaktas genom tillämpning av principen om sammanläggning av perioder enligt artikel 6 i förordning 883/2004 och artikel 12 i förordning 987/2009
- att perioder som andra medlemsländer meddelar ska läggas samman utan ifrågasättande av deras karaktär
- att när principen om sammanläggning har tillämpats, har medlemsländerna fortfarande möjlighet att ställa sina övriga villkor för att bevilja socialförsäkringsförmåner. Det gäller under förutsättning att villkoren tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt (genom att beakta artikel 5 i förordning 883/2004).

## Bedömning av perioder i ett annat medlemsland

När Försäkringskassan tillämpar de nationella bestämmelserna för att bevilja en förmån, ska vi godta perioder som uppfyllts enligt ett annat medlemslands lagstiftning så långt som det krävs och så länge vår egen lagstiftning inte täcker sådana perioder. Bestämmelsen garanterar inte att personen får förmåner och innebär inte ett generellt likställande av andra villkor för att få förmåner. Sådant likställande av andra omständigheter finns i stället i artikel 5, och som framgått ovan är det viktigt att hålla isär vilken artikel som tillämpas för vilka villkor (se närmare beslut H6 och beskrivningen ovan av artikel 5).

Det innebär exempelvis att 240-dagarsvillkoret ska tillämpas på så sätt att Försäkringskassan tar hänsyn till försäkringsperioder i andra medlemsländer. I artiklarna 12–13 i förordning 987/2009 finns närmare beskrivet hur perioder mellan olika länder ska jämföras.

## 9.2.7 Upphävande av krav på bosättning

### Artikel 7 förordning 883/2004

Om annat inte föreskrivs i denna förordning, ska kontantförmåner enligt en eller flera medlemsstaters lagstiftning eller enligt denna förordning inte minskas, ändras, hållas inne, dras in eller förverkas med anledning av att mottagaren eller dennes familjemedlemmar är bosatta i en annan medlemsstat än den där institutionen med ansvar för betalningen är belägen.

Bestämmelsen innebär att rättigheter som en person har i ett medlemsland inte får påverkas av att personen eller familjemedlemmarna inte bor i det medlemslandet. Det gäller alla kontantförmåner som ingår i förordningens tillämpningsområde (artikel 3). Men det gäller inte för särskilda icke avgiftsfinansierade kontantförmåner som omfattas av artikel 70 i förordning 883/2004 och som framgår i bilaga X. Dessa förmåner ska bara betalas ut till de personer som är bosatta i det medlemsland som är behörigt.

Detta brukar även kallas export av förmåner. Bestämmelsen syftar till att medlemsländerna inte får ha bosättningskrav för de personer som omfattas av förordningen. Det innebär att den bara är tillämplig på personer som bor i ett medlemsland och som ett annat lands lagstiftning gäller för. En person som inte arbetar och som bosätter sig i ett nytt land har alltså inte rätt att ta med sig förmåner genom denna bestämmelse. Detta beror på att hen då kommer att omfattas av det andra landets lagstiftning.

Bestämmelsen hindrar inte nationellt bosättningskrav för anställda från tredjeland som bor i ett tredjeland. Däremot gäller bestämmelsen alla personer som omfattas av förordningen.

## Bedömning av krav på bosättning

Bestämmelsen utgår ifrån att alla ska omfattas av ett medlemslands lagstiftning och få kontantförmåner utbetalade eller har rätt till sådana från det landet enligt förordningen. Om någon bor eller vistas i ett annat medlemsland kan nationella bestämmelser ofta innebära att förmånerna inte kan beviljas eller fortsätta att betalas ut. Sådana regler får inte tillämpas på grund av artikel 7. Det beror på att förordningen bygger på principen om ett lands lagstiftning, och en person som omfattas av ett visst lands lagstiftning ska tillförsäkras alla rättigheter som förordningen ger från det landet.

För Försäkringskassan innebär det att vi inte kan kräva att den som ska omfattas av svensk lagstiftning enligt förordningen är bosatt i Sverige. Det gäller exempelvis merkostnadsersättning som är en bosättningsbaserad förmån (5 kap. 9 § punkt 9 SFB).



Den som arbetar i Sverige och omfattas av svensk lagstiftning men bor i Danmark kan alltså få merkostnadsersättning från Sverige om hen uppfyller övriga kriterier.

I förordningens sakområdeskapitel finns särskilda bestämmelser om export av förmåner, exempelvis artikel 21. Den bygger på samma grundtanke som artikel 7, men innebär uttryckligen att personer och deras familjemedlemmar som inte bor i det behöriga landet ändå ska få kontantförmåner därifrån, så kallad export av förmåner. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.4.1.

## 9.2.8 Förhållandet mellan denna förordning och andra samordningsinstrument

### Artikel 8 förordning 883/2004

1. Inom sitt tillämpningsområde ska denna förordning ersätta alla konventioner om social trygghet som är tillämpliga mellan medlemsstaterna. Vissa bestämmelser i de konventioner om social trygghet som ingåtts av medlemsstaterna innan denna förordning börjar tillämpas ska dock fortsätta att tillämpas, under förutsättning att de är mer gynnsamma för förmånstagarna eller följer av specifika historiska förhållanden och har tidsbegränsad verkan. Dessa bestämmelser måste föras in i bilaga II för att de ska fortsätta att gälla. Om det av objektiva skäl inte är möjligt att utvidga några av bestämmelserna till att omfatta samtliga personer som förordningen är tillämplig på ska detta anges.

2. Två eller flera medlemsstater får vid behov ingå konventioner med varandra som bygger på denna förordnings principer och anda.

Bestämmelsen innebär att alla avtal inom social trygghet som medlemsländer tidigare har kommit överens om som huvudregel inte längre gäller. De har i stället ersatts av förordning 883/2004. Vissa bestämmelser kan fortsätta att gälla om de

- är mer förmånliga för personerna eller
- följer av speciella historiska förhållanden som har tidsbegränsad verkan och
- har förts in i bilaga II till förordningen.

Om det av objektiva skäl inte är möjligt att sådana tidigare bestämmelser omfattar alla personer som förordningen är tillämplig på, ska det skrivas in i bilagan.

Den andra punkten i bestämmelsen innebär däremot att medlemsländer vid behov får ingå avtal som bygger på förordningens anda och principer. Detta gäller dock bara avtal som avtalas mellan medlemsländer efter förordningens ikraftträdande.

Bestämmelsen talar bara om hierarkin mellan å ena sidan ett avtal som två eller flera medlemsländer har kommit överens om och å andra sidan förordningen. Förordningen kan aldrig ogiltigförklara ett sådant avtal, eftersom det bara kan göras av de avtalslutande länderna. Men för att uppnå förordningens mål om fri rörlighet för de personer som omfattas av den, ser denna bestämmelse till att personer som omfattas av förordningen ska vara säkra på att de omfattas av den och inte hamnar i en sämre situation på grund av ett avtal som ingåtts mellan medlemsländer.

### Praxis visar att avtal i vissa särskilda fall ändå ska tillämpas

Det finns många avgöranden från EU-domstolen som gäller motsvarande bestämmelse, artikel 6 i förordning 1408/71. I EU-domstolens dom C-82/72, Walder från 1973 slogs fast att bestämmelser i ett avtal som ingåtts före förordningen inte kunde tillämpas, trots att den var mer förmånlig än förordningens bestämmelser. Domen visade att bilaterala avtal som ingåtts tidigare i stort sett spelat ut sin roll.

Men genom ett avgörande i C-227/89, Rönfeldt uttalade domstolen att tidigare avtalade avtal inte har blivit ogiltiga bara för att de inte ska tillämpas med anledning av förordning 1408/71. Domstolen lutade sig mot EUF-fördraget och rätten till fri rörlighet för arbetstagare och menade att förordningen inte kan användas för att neka en person rättigheter som den har enligt ett medlemslands lagstiftning. Detta brukar kallas Petroni-principen – döpt efter det första avgörandet som prövade frågan (C-24/75, Petroni). Den här principen om mest fördelaktiga villkor har till syfte att motverka de nackdelar som kan uppstå vid migration. Det leder i just Rönfeldt-fallet till en mer fördelaktig situation för dem som kan få fördelarna från tidigare ingånget avtal i förhållande till dem som bara förordning 1408/71 gäller för. (För fördjupad läsning om denna fråga finns en mängd domar från EU-domstolen, se bland annat C-475/93, Thévenon, C-113/96, Rodriguez, C-75/99, Thelen, C-277/99, Kaske, C-471/99, Dominguez, C-307/97, Saint-Gobain, C-55/00, Gottardo, C-23/92, Grana-Novoa-decision)

När det gäller de avtal som Sverige har ingått med andra länder inom EU/EES, se avsnitt 14.1. När en person begär förmåner enligt ett avtal som Sverige har med ett annat EU/EES-land, ska Försäkringskassan därför pröva om det genom avtalet finns förmånsbestämmelser som är mer fördelaktiga än bara en tillämpning av förordning 883/2004. I sådana fall ska även avtalet tillämpas på personen.

## 9.2.9 Medlemsländernas förklaringar angående tillämpningsområdet för denna förordning

### Artikel 9 förordning 833/2004

1. Medlemsstaterna ska till Europeiska kommissionen skriftligen anmäla de förklaringar som görs i enlighet med artikel 1 led I, den lagstiftning och de system som avses i artikel 3, de konventioner som ingåtts och som avses i artikel 8.2, de minimibelopp som avses i artikel 58 och den avsaknad av försäkringssystem som avses i artikel 65a.1 samt ändringar i sak. I anmälningarna ska anges den tidpunkt från och med vilken denna förordning kommer att tillämpas på de särskilda system som anges av medlemsstaterna i deras anmälningar.

2. Dessa anmälningar ska årligen överlämnas till Europeiska kommissionen och offentliggöras på erforderligt sätt.

Bestämmelsen innebär att medlemsländerna varje år ska informera EU-kommissionen om:

- vilken förmånslagstiftning och vilka trygghetssystem som ska omfattas av förordning 883/2004
- vilken försäkringsgren av den sociala tryggheten i förordningen som varje förmån ska lyda under.

Medlemsländerna ska också anmäla de minimibelopp som artikel 58 handlar om och den avsaknad av försäkringssystem som artikel 65a handlar om. Sverige har anmält garantipension enligt 65 kap. och 67 kap. SFB samt garantipension till omställningspension enligt 81 kap. SFB som sådana minimibelopp som avses i artikel 58.

Det är viktigt att veta vilka förmåner som omfattas av förordningen, eftersom det endast är dessa förmåner och system som förordningen ska samordna. Vilka svenska förmåner som har anmälts och som därmed omfattas av förordningen framgår av regeringens förklaring om förordningens tillämpningsområde, den så kallade lagstiftningsförteckningen, som ligger på Fia.

---

**Läs mer**

---

För att en förmån enligt ett medlemslands lagstiftning över huvud taget ska falla in under tillämpningsområdet för förordningen, krävs att förmånen hör till något av de aktuella sakområdena. Om den inte gör det, kan inte förmånen omfattas av förordningen. (C-249/83, Hoeckx)

Det är förmånens innebörd och syfte som avgör vilket sakområde förmånen ska omfattas av i förordning 883/2004. Den bedömningen ska göras utifrån objektiva kriterier som är etablerade inom EU. Det är alltså inte dess klassificering enligt nationell lagstiftning som avgör eller spelar roll (C-69/79, Jordan-Vosters). AK kan ha en annan åsikt än det enskilda medlemslandet om vilken lagstiftning som ska omfattas av förordning 883/2004 och vilket sakområde i artikel 3 som lagstiftningen och förmånerna ska lyda under. Detta kan leda till att ett medlemsland kan få ändra sina kategoriseringar. Läs mer om kategoriseringar i avsnitt 9.2.3.

Även tolkningar i unionsrätten kan leda till ändringar. I samband med att Sverige gick med i EU anmälde Sverige den svenska föräldrapenningen som en förmån vid sjukdom och moderskap. EU-domstolen delade inte den bedömningen och slog senare fast att föräldrapenningen är en familjeförmån. (C-275/96, Kuusijärvi)

EU-domstolen kan också besluta att en förmån som inte anges i ett medlemslands lagstiftningsförteckning ska omfattas av förordning 883/2004 (C-255/99, Humer).

EU-domstolen har också uttalat att lagstiftningsförteckningen är en presumtion för att de nationella lagstiftningar som har angetts där omfattas av förordning 883/2004 och i princip är bindande för övriga medlemsländer.

Det är inte en nödvändig förutsättning att en förmån har anmälts av ett medlemsland enligt förfarandet i artikel 9 för att förmånen ska anses omfattas av förordning 883/2004. Detta under förutsättning att de objektiva

förutsättningarna för att förmånen ska tillhöra sakområdet för förordningen är uppfyllda. Läs vidare om detta i avsnitt 9.2.3.

När det är osäkert om den behöriga nationella myndigheten gjort en riktig kvalificering av förmånen ska dock det medlemsland som har avgett förklaringen ompröva om kvalificeringen är välgrundad och vid behov ändra den. EU-domstolen konstaterade därför att det alltid kan bli nödvändigt för en nationell domstol att pröva hur den förmån som är i fråga i målet ska kvalificeras för att fastställa om lagstiftningen omfattas av förordning 883/2004. I de fall det behövs ska en tolkningsfråga hänskjutas till EU-domstolen. (C-517/16, Czerwiński)

Svenska domstolar är därför inte bundna av den svenska lagstiftningsförteckningen. HFD har vid två olika tillfällen tagit ställning till frågan om hur den svenska föräldrapenningen ska klassificeras enligt förordning 1408/71 respektive förordning 883/2004. (RÅ 2003 ref. 65 och HFD:s dom den 6 februari 2019 i mål nr 6869-17)

Medlemsländerna ska kunna utgå från att andra medlemsländers lagstiftningsförteckning stämmer. Det finns ingen skyldighet att på egen hand bedöma vilka förmåner som omfattas eller inte omfattas men om det finns indikation på att förteckningen inte stämmer, kan man hänskjuta frågan till AK,

---



Europeiska Kommissionen eller EU-domstolen. (C-12/14, Kommissionen mot Malta)

---

## 9.2.10 Förhindrande av sammanträffande av förmåner

---

### Artikel 10 förordning 883/2004

Denna förordning ska inte, om inte annat föreskrivs, kunna åberopas för att erhålla eller bevara en rätt till flera förmåner av samma slag för samma period av obligatorisk försäkring.

---

Bestämmelsen innebär att samordningsbestämmelserna i förordningen inte ska kunna användas för att en person ska kunna få eller bevara rätt till flera förmåner av samma slag för samma period. Bestämmelsen är på så sätt begränsande, alltså ett förbud mot att en person får förmåner av samma slag för samma period.

Eftersom bestämmelsen ligger i avdelning I, är den en av de övergripande principer som gäller generellt vid tillämpning av förordningen. Det finns även sakområdesspecifika bestämmelser om hinder mot att förmåner sammanträffar, exempelvis artikel 53 som gäller förmåner vid invaliditet, ålderdom och till efterlevande och artikel 68 om familjeförmåner. När det gäller ålders- och efterlevandepensioner är artikel 53 i förordning 883/2004 en kodifiering av en mängd EU-domar (C-171/83, Valentini, C-197/85, Stefanutti, C-98/94, Schmidt och C-366/96, Cordelle).

Dessa sakområdesspecifika bestämmelser har företräde, men ska alltid läsas i förhållande till artikel 10. Artikel 10 kan alltså vara till ledning när det gäller att tolka vad som menas i artikel 68. EU-domstolen har nämligen kommit fram till att bestämmelsen i artikel 68 inte bara kan läsas som prioritetsregler när familjeförmåner sammanträffar, utan det måste fortfarande vara fråga om förmåner av samma slag. (Jfr C-347/12, Wiering p. 52 och även Generaladvokat M. Wathelets yttrande p. 52)

### Bedömning av om förmåner sammanträffar

Om det i ett ärende visar sig att en person får förmåner från mer än ett medlemsland, ska Försäkringskassan bedöma om det handlar om förmåner av samma slag för samma period. Om Försäkringskassan får sådana indikationer eller uppgifter, behöver vi utreda med det andra medlemslandet vad för sorts förmån som personen får därifrån och om den gäller samma period.

EU-domstolen har i flera domar sagt hur bedömningen av vilka förmåner som är av samma slag ska göras (C-171/83, Valentini p. 13 och C-102/91, Knoch p. 40). Alla sociala trygghetsförmåner anses vara av samma slag oberoende av särdragen hos de olika nationella lagstiftningarna. Det gäller när förmånerna är lika vad gäller alla följande kriterier:

- syfte (det kan till exempel vara att skydda arbetstagare som behöver vara ifrån arbetet på grund av sjukdom)
- ändamål (det kan till exempel vara att täcka inkomstbortfall på grund av sjukdom)
- beräkningsgrund (det kan till exempel vara att beräkningen görs utifrån den anställdes inkomst)
- villkor för beviljande (det kan till exempel vara att arbetsförmågan ska vara nedsatt med en viss andel på grund av sjukdom).

Det finns dock inget krav på fullständig överensstämmelse mellan beräkningsgrunderna och villkoren för beviljande, eftersom det skulle innebära att bestämmelsen nästan aldrig

skulle kunna tillämpas med tanke på medlemsländernas vitt skilda lagstiftningar. Det skulle också motverka förbudets syfte som är att förhindra obefogade sammanträffanden av förmåner. (C-102/91, Knoch, p. 42)

Men man vill också undvika risken att en strikt tillämpning av artikeln leder till att ingen förmån alls kan betalas ut. Därför finns artikel 10 i förordning 987/2009. Om Försäkringskassan skulle komma fram till att förmåner från Sverige och ett annat medlemsland sammanträffar utifrån kriterierna ovan, ska ett medelvärde mellan de två ländernas förmåner räknas ut. Den metoden innebär att alla svenska förmåner som blir föremål för minskning, innehållande eller indragning, ska delas med antalet förmåner som ska minskas, innehållas eller dras in från det andra medlemslandet. På så sätt räknas ett medelvärde fram av båda ländernas förmåner och det är det värdet av förmånerna som ska betalas ut. (Artikel 10 i förordning 987/2009)

Bestämmelsen gäller också när två personer, till exempel två föräldrar, har rätt till förmåner av samma slag för samma barn. Syftet med bestämmelsen är nämligen att förhindra att såväl den direkta mottagaren av en förmån, det vill säga den ena arbetande föräldern i detta fall, som den indirekta mottagaren av en förmån, det vill säga den andra föräldern eller i förekommande fall barnet, får två förmåner av samma slag samtidigt (C-168/88, Dammer p. 10 och 12). Det blir aktuellt när förmånerna gäller samma tid.

Tänk på att de särskilda sakområdesbestämmelserna om sammanträffande av familjeförmåner kan vara aktuella eftersom artikel 68 har företräde framför artikel 10.

### **9.3 Avdelning II – Fastställande av tillämplig lagstiftning**

I avdelning II finns bestämmelser om vilket medlemslands lagstiftning som ska gälla för en person som omfattas av förordningen. Det finns flera syften med bestämmelserna om tillämplig lagstiftning (artiklarna 11–16):

- att förhindra att en person omfattas av flera länders system för social trygghet samtidigt, och att personen exempelvis blir skyldig att betala sociala avgifter i två medlemsländer
- att se till att en person inte lämnas utan socialförsäkringsskydd genom att inget medlemslands lagstiftning gäller för hen när personen utnyttjar rätten till fri rörlighet.

För att syftet med bestämmelserna om tillämplig lagstiftning ska nås, kan en person enligt förordning 883/2004 bara omfattas av ett lands lagstiftning åt gången. Bestämmelserna är därför ett fullständigt och ensamt regelverk som gäller när frågan om tillämplig lagstiftning ska avgöras. (C-302/84, Ten Holder C-275/81, Koks och C-276/81, Kuijpers)

Bestämmelserna om tillämplig lagstiftning är i första hand ett skydd för den enskilde och hans rätt till fri rörlighet. Bestämmelserna är inte till för att skydda medlemsländerna, och EU-domstolen har i flera avgöranden kommit fram till att förordningen inte kan användas för att frånta personer rättigheter som de har enbart enligt den nationella lagstiftningen. Domstolen menar att om en person arbetar som anställd i ett medlemsland och därför omfattas av det landets lagstiftning, men bor i ett annat medlemsland, kan bosättningslandet inte med stöd av förordningen hindras från att bevilja personen förmåner enligt sin nationella lagstiftning (C-611/10 och C-612/10, Hudzinski och Wawrzyniak). I förordning 883/2004 finns därför inga undantag från regeln om att en person ska omfattas av bara ett lands lagstiftning, det finns det däremot i förordning 1408/71. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.

Det är fortfarande upp till varje medlemsland att bestämma övriga villkor för att en person ska få tillhöra försäkringen och ha rätt till förmåner så länge som villkoren är i enlighet med unionsrätten. Bara för att en person till exempel arbetar i ett medlemsland

och artikel 11.3 a i förordning 883/2004 pekar ut det landets lagstiftning som tillämplig är det inte säkert att personen har rätt att ansluta till hela socialförsäkringssystemet och ha rätt till alla förmåner. Förutsättningarna för detta bestäms nämligen av den nationella lagstiftningen. (Skäl 17a i förordning 883/2004)

Ett medlemslands lagstiftning ska dock ställa samma villkor för att tillhöra försäkringen för personer som omfattas av förordningen som för det egna landets medborgare. En motsatt ordning skulle innebära diskriminering på grund av nationalitet (artikel 4 i förordning 883/2004, C-70/80, Vigier, C-254/84, De Jong, C-29/88, Schmitt och C-245/88, Daalmeijer). Medlemsländer får inte utesluta personer från deras sociala trygghetslagstiftning och försäkring när förordningen och det medlemslandets lagstiftning har bedömts tillämpliga på personen. (C-110/79, Coonan, C-275/81, Koks och C-2/89, Kits van Heijningen) EU-domstolen har ansett att en person som inte uppfyllde de nationella villkoren för att vara försäkrad ändå uppfyllde kravet på att redan omfattas av landets lagstiftning. Målet gällde ett fall där personen enligt artikel 11.3 e skulle vara omfattad av bosättningslandets lagstiftning. Nationella villkor för att vara ansluten till socialförsäkringen får enligt EU-domstolen inte innebära att en person som enligt förordning 883/2004 omfattas av ett lands lagstiftning utesluts från dess tillämpningsområde. (C-451/17 Walltopia) Domen beskrivs även i avsnitt 9.3.2. Att en person som omfattas av ett lands lagstiftning enligt artikel 11.3 e inte får uteslutas från den lagstiftningens tillämpningsområde framkommer även i mål C-631/17, Inspecteur van de Belastingdienst, läs mer i avsnitt Bestämmelserna om tillämplig lagstiftning kan även gälla arbete som rent fysiskt utförs utanför EU:s territorium.

### **Särskilt om bedömning av personer med härledningsrätt**

Förordning 883/2004 innehåller flera bestämmelser som innebär att en person kan härleda en rätt till en särskild förmån genom en familjemedlem som är försäkrad i ett land. Även för dessa personer ska Försäkringskassan bedöma personkrets och tillämplig lagstiftning. Det beror på att det annars inte är möjligt att bedöma om personen kan härleda någon rätt. Om det exempelvis visar sig att hen förvisso omfattas av personkretsen men är bosatt och arbetar i ett tredjeland, kan det saknas härledningsrätt. Det behöver alltså vara klarlagt att personen omfattas av regelverket för att det ska kunna tillämpas. Läs mer om skillnaden mellan rättigheter som familjemedlem och självständiga sådana i beskrivningen av artikel 2.

### **Att omfattas av svensk lagstiftning är inte detsamma som att vara försäkrad i Sverige**

Att en person omfattas av svensk lagstiftning innebär inte nödvändigtvis att personen är försäkrad i Sverige för alla förmåner som ingår i förordningens sakområde. Försäkringskassan måste också pröva om övriga villkor exempelvis i 5–6 kap. SFB är uppfyllda (försäkringstid och försäkringsskydd m.m.) för att en person ska ses som försäkrad i Sverige. Däremot är det inte alltid möjligt att upprätthålla alla villkor i SFB och övriga lagar om de strider mot unionsrätten. Du kan läsa mer om detta i kapitel 2.

### **Särskilda förmånsbestämmelser**

Trots att en person bedömts vara omfattad av ett medlemslands lagstiftning är det inte säkert att personen ska ha rätt till alla förmåner som omfattas av förordningen från det medlemslandet. Det beror på att förordningen innehåller särskilda förmånsbestämmelser som kan innebära att exempelvis Sverige ska bevilja förmåner trots att en person omfattas av ett annat lands lagstiftning på grund av bosättning. Läs om detta i avsnitt 9.4.

Motsvarande gäller även för den som får pension eller en invaliditetsförmån från ett medlemsland. En sådan person ska nämligen inte alltid ha rätt till förmåner från bosättningslandet. I stället kan det medlemsland som betalar ut invaliditetsförmånerna vara ansvarigt även för andra förmåner. Läs om detta i avsnitt 9.4.1.

## Bestämmelserna om tillämplig lagstiftning kan även gälla arbete som rent fysiskt utförs utanför EU:s territorium

Om det rör sig om en situation mellan ett tredjeland och ett medlemsland, kommer principen om ett lands lagstiftning i förordningen inte att kunna användas. Anledningen är att bestämmelserna inte är bindande för tredjeland. I en sådan situation finns det inte någon konfliktsituation mellan olika medlemsländer. Däremot kan det finnas situationer där två medlemsländer är inblandade, men där själva arbetet rent fysiskt utförs utanför EU:s territorium.

I vissa sådana situationer kan ändå förordningen och bestämmelserna om tillämplig lagstiftning gälla, under förutsättning att anställningsförhållandet har en tillräckligt stark anknytning till EU:s territorium. Det har EU-domstolen slagit fast i några domar:

- En nederländsk medborgare, bosatt i Spanien och som arbetade på ett fartyg som förde nederländsk flagg omfattades av nederländsk lagstiftning, trots att arbetet utfördes utanför EU:s territorium. (C-106/11, Bakker).
- En nederländsk medborgare, bosatt i Nederländerna och som arbetade vid ett tyskt företag som sände ut honom till Thailand omfattades av tysk lagstiftning, trots att arbetet utfördes utanför EU. Tyskland, där arbetsgivaren fanns, ansågs ha den starkaste anknytningen till personen och bosättningslandet ansågs inte ha någon länk till anställningsförhållandet. (C-60/93, Aldewereld)
- En lettisk medborgare, bosatt i Lettland utförde arbete för ett nederländskt företag ombord på ett fartyg som förde Bahamas flagg som seglade utanför Europeiska unionens territorium. Han ansågs tillhöra bosättningsstatens lagstiftning enligt artikel 11.3 e i förordning 883/2004 eftersom han befann sig i en situation som inte omfattades av förordningens övriga bestämmelser (C-631/17, Inspecteur van de Belastingdienst). Rättsfallet beskrivs även under avsnitt 9.3.1 eftersom det rörde tolkningen av artikel 11.3 e i förordning 883/2004.

Det avgörande är med andra ord om det rör en situation mellan minst två medlemsländer. Om det rör en situation bara mellan ett tredjeland och Sverige, utan att ett annat EU-land är inblandat, är det nationella bestämmelser eller eventuella bestämmelser i avtal med tredjeland som ska tillämpas. Situationen rör inte någon konfliktsituation mellan medlemsländernas lagstiftningar. Du kan läsa mer om Sveriges avtal med tredjeland i kapitel 12.

### 9.3.1 Allmänna bestämmelser, artikel 11

---

#### Artikel 11.1 förordning 883/2004

De personer som denna förordning tillämpas på ska omfattas av endast en medlemsstats lagstiftning. Denna lagstiftning ska fastställas i enlighet med denna avdelning.

---

Bestämmelsen i artikel 11.1 innebär att bara ett medlemslands lagstiftning ska vara tillämplig i ärenden där förordningen är tillämplig. Syftet med bestämmelsen är dels att säkra att man inte förlorar sina rättigheter när man rör sig över gränsen, dels att man endast ska behöva betala avgifter i ett land. Vilket medlemslands lagstiftning som ska gälla beror på situationen.

---

#### Läs mer

I avdelning II i förordning 883/2004 finns regler om vilket lands sociala trygghetslagstiftning som ska tillämpas för personer som har flyttat inom EU. Syftet med dessa bestämmelser är att de personer som regelverket berör endast ska omfattas av en lagstiftning. Detta för att undvika att den enskilde



---

under samma period omfattas av flera länders lagstiftning och de komplikationer som följer av det (artikel 11.1 och skäl 15 i förordning 883/2004, C-352/06, Bosmann p. 16–17). Om man omfattades av flera länders lagstiftning skulle det kunna leda till att man exempelvis fick förmåner från flera länder, förlorade rätten till förmåner eller tvingades betala avgifter i flera länder.

EU-domstolen har alltså påpekat att en person bara ska omfattas av ett lands lagstiftning. Domstolen har poängterat att ländernas lagstiftning ska samordnas – inte harmoniseras – med hänvisning till artikel 48 EUF-fördraget. Varje land är alltså behörigt att med iakttagande av unionsrätten fastställa vilka villkor som gäller för att bevilja förmåner. Därför kan det inte, med stöd av primärrätten, det vill säga bland annat EUF-fördraget, garanteras att konsekvenserna av att en person beger sig till ett annat land blir neutrala vad avser social trygghet (C-611/10 och C-612/10, Hudzinski-Wawrzyniak p. 42). Trots detta har EU-domstolen i flera mål gjort undantag från denna princip, principen om ett medlemslands lagstiftning (C-69/79, Jordens-Vosters, C-352/06, Bosmann, C-611/10 och C-612/10, Hudzinski-Wawrzyniak, C-382/13, Franzen, Giesen

och van den Berg). Domstolen konstaterar att förordningen ska läsas i ljuset av EUF-fördraget och syftet med artikel 48 i EUF-fördraget är att bidra till en fri rörlighet för migrerande arbetstagare. Därför har domstolen i målen funnit att det inte varit möjligt att tolka förordningen på ett sådant sätt att den hindrar den nationella lagstiftningen att bevilja social trygghet utöver det som medges genom tillämpningen av förordningen (C-69/79, Jordens-Vosters, p. 11). Medlemslandet har i dessa fall inte kunnat frångå rätten att bevilja förmåner. Domstolen har även hänvisat till det första skälet i förordningen, där det framgår att bestämmelserna i förordningen ska bidra till förbättring av levnadsstandard och anställningsförhållanden (C-352/06, Bosmann p. 29–31, C-611/10 och C-612/10, Hudzinski-Wawrzyniak p. 53–55). I dessa mål har situationerna varit olika, men samtliga mål rör familjeförmåner. Domstolen har lyft fram följande argument:

- Det har rört sig om en faktisk anknytning som har bestått i att den enskilde har uppfyllt de nationella villkoren för att beviljas en förmån. I Bosmann bestod exempelvis den faktiska anknytningen av bosättning för både förälder och barn i det land som inte var behörigt. I Hudzinski-Wawrzyniak rörde det sig om en förmån som beviljades alla personer som var obegränsat skattskyldiga i det land som inte var behörigt.
- Förmånerna har inte villkorats av anställning eller försäkring. Med försäkring menas sannolikt att den enskilde har betalat avgifter, det vill säga man omfattas endast av ett lands lagstiftning och är alltså endast försäkrad i ett land.
- Förmånerna gav inte upphov till någon "kumulering" av samma kategori av förmåner för samma försäkringsperiod (C-352/06, Bosmann, C-382/13, Franzen, Giesen och van den Berg p. 62–63). Det betyder att den enskilde inte fick samma förmån med fullt belopp från båda länderna.

EU-domstolen har klargjort att det ska vara en precis och särskilt nära anknytning mellan medlemslandet och den aktuella situationen. Att endast ha en registrerad fast bostadsadress i det land som inte är behörigt är inte en tillräcklig anknytning. I en sådan situation fanns enligt EU-domstolen inte skäl för att göra undantag från principen om en enda tillämplig lagstiftning. (C-394/13 B)

Målen C-95/18 van den Berg och Giesen och C-96/18 Franzen gällde personer som bodde i Nederländerna men som omfattades av ett annat lands

---



lagstiftning på grund av arbete. Eftersom de hade arbetat för lite hade de inte rätt till några förmåner från arbetslandet. I bosättningslandet Nederländerna fanns en bestämmelse som innebar att invånare i Nederländerna inte omfattas av den allmänna socialförsäkringen, om de arbetar i ett annat medlemsland och omfattas av dess lagstiftning. Det innebar att personerna inte heller kunde få förmåner från Nederländerna, trots deras anknytning dit via bosättning.

EU-domstolen uttalade i domen att artikel 48 i EUF-fördraget inte kan tolkas som en *skyldighet* för det icke-behöriga landet att ge socialförsäkringsskydd till en person som är anställd i det behöriga medlemslandet, även om personen inte har någon rätt till förmåner där. En annan ordning skulle riskera att lagstiftningen i det medlemsland som erbjuder det mest förmånliga socialförsäkringsskyddet skulle tillämpas. Artiklarna 45 och 48 FEUF ska därför tolkas så, att de inte hindrar att ett medlemslands lagstiftning innebär att en migrerande arbetstagare, som är bosatt i det medlemslandet och som omfattas av lagstiftningen om social trygghet i det medlemsland där hen är anställd, inte omfattas av den allmänna socialförsäkringen i bosättningslandet. Det gäller även om lagstiftningen i anställningslandet inte ger arbetstagaren någon rätt till ålderspension eller barnbidrag. (Se närmare punkt 60–64 och 66) EU-domstolen upprepade även på nytt att det inte finns något hinder i förordningen för det land som inte är behörigt att bevilja familjeförmåner och förmåner vid ålderdom, om det är möjligt enligt den nationella lagstiftningen.

EU-domstolen poängterade dock att det icke-behöriga landets nationella lagstiftning inte får uppställa krav på att personen ska vara försäkrad och betala socialavgifter där. Detta eftersom en sådan ordning skulle strida mot principen om ett enda lands tillämpliga lagstiftning. Det ska däremot inte förstås på så sätt att varje form av anslutning till ett socialt trygghetssystem är förbjudet. EU-domstolens menade nämligen att bosättningslandet på grundval av ett annat anknytningskriterium än arbete eller försäkring kan bevilja sociala förmåner till en person som är bosatt där, om ett sådant beviljande faktiskt är möjligt enligt den nationella lagstiftningen. (Se närmare punkt 70–72)

---

Försäkringskassan har utifrån de förenade målen C-95/18 van den Berg och Giesen och C-96/18 Franzen tagit fram ett rättsligt ställningstagande, se (FKRS2024:07) *Icke behörig medlemsstat* och 4 kap. 5 § SFB. Läs mer under beskrivningen av 4 kap. 5 § SFB.

## Kontantförmån från arbete som anställd eller egenföretagare

---

### Artikel 11.2 förordning 883/2004

Vid tillämpningen av denna avdelning ska de personer som med anledning av sitt arbete som anställd eller sin verksamhet som egenföretagare erhåller en kontantförmån anses utöva denna verksamhet. Detta ska inte gälla ersättning i form av pensioner vid invaliditet, ålderdom eller till efterlevande eller ersättning i form av pension vid olycksfall i arbetet eller arbetssjukdomar och inte heller kontanta sjukvårdsförmåner som är obegränsade i tid.

---

Bestämmelsen säger att en person som får vissa kontantförmåner ska anses arbeta som anställd eller utöva verksamhet som egenföretagare, trots att hen inte gör det för tillfället. Ersättningen likställs på så sätt med arbete vid tillämpning av bestämmelserna om tillämplig lagstiftning enligt förordningens avdelning II. Det gäller dock inte följande, mer långvariga, ersättningar:



Diarienummer

FK 2024/024660

- pension vid invaliditet
- pension vid ålderdom
- pension till efterlevande
- pension vid olycksfall i arbetet
- pension vid arbetssjukdomar
- kontanta sjukvårdsförmåner som är obegränsade i tid.

### Vem omfattas av bestämmelsen?

Bestämmelsen gäller personer som får kontantförmåner på grund av arbete som anställd eller egenföretagare. Tänk på att bestämmelsen inte gäller för en person som arbetar som anställd eller egenföretagare i Sverige och samtidigt får en kontantförmån, även om det arbetet inte är på heltid. Det beror på att artikel 11.3 a i förordning 883/2004 inte har något krav på viss omfattning av arbetet för att bestämmelsen ska gälla. Får personen även en kontantförmån är det alltså bestämmelsen om arbete som anställd i artikel 11.3 a som har företräde framför artikel 11.2 i förordning 883/2004.

### Vad är syftet med bestämmelsen?

Bestämmelsens syfte är att en person inte ska behöva byta tillämplig lagstiftning när hen anses bosatt i ett land, arbetar i ett annat och måste göra avbrott i arbetet vid till exempel sjukdom eller föräldraledighet eller något annat försäkringsfall. Det kan då handla om en person som under ett sådant avbrott i stället skulle omfattas av bosättningslandets lagstiftning enligt artikel 11.3 e, eller att bestämmelserna om arbete i två eller flera länder inte längre skulle vara tillämpliga. Bestämmelsen i artikel 11.2 innebär därför att en person fortsatt ska omfattas av arbetslandets lagstiftning, så länge personen får ersättning med anledning av sitt arbete där.

Tänk på att en person under den tid en kontantförmån betalas ut exempelvis kan börja arbeta mer eller mindre, alternativt i ett annat medlemsland och Försäkringskassan kan då behöva göra en ny bedömning av vilket lands lagstiftning som ska gälla för personen.

Bestämmelsen ska användas då en person bor i ett annat land än det hen arbetar i, alternativt flyttar till ett annat land än det som kontantförmånen betalas ut från. Försäkringskassan behöver alltså först konstatera vilket land personen anses bosatt i, innan en utredning om kontantförmån ska ske.

### När anses en person få en kontantförmån på grund av arbete?

För att det ska bli aktuellt att tillämpa artikel 11.2 i förordning 883/2004 ska en person både ha rätt till en förmån och få den utbetald enligt nationell lagstiftning. För att en person fortsatt ska kunna omfattas av svensk lagstiftning ska kontantförmånen utbetalas i direkt anslutning till att arbetet i Sverige upphör, om personen inte är bosatt här. Om en person flyttar från Sverige till ett annat medlemsland måste kontantförmånen utbetalas i direkt anslutning till flytten. Försäkringskassans rättsliga ställningstagande (FKRS 2023:11) *Artikel 11.2 i förordning 883/2004*

Det beror på att svensk lagstiftning inte längre är tillämplig när en person slutar att arbeta som anställd och inte heller är bosatt i Sverige. Det går därför inte att tillämpa artikel 11.2 i en situation när en person slutar att arbeta i Sverige och är bosatt i eller flyttar till ett annat medlemsland, samt inom efterskyddstid eller SGI-skyddad tid ansöker om förmåner (jfr även [FKRS 2023:10])

Notera att bosättningslandet är avgörande för om bestämmelsen ska tillämpas i det aktuella ärendet. Var personen är bosatt behöver alltså utredas först.

Försäkringskassan behöver ta ställning till följande:



1. **a) Om personen inte bor i Sverige, får hen en kontantförmån i direkt anslutning till att arbetet i Sverige upphör?** Förmånen ska betalas ut i direkt anslutning till att arbetet i Sverige upphör. Svensk lagstiftning ska nämligen inte längre gälla om en person slutar arbeta som anställd och inte heller är bosatt här. Det går alltså inte att sluta att arbeta i Sverige och inom efterskyddstiden eller den SGI-skyddade tiden söka förmåner och åberopa artikel 11.2. En prövning av vilken lagstiftning som ska tillämpas måste göras i förhållande till situationen som råder direkt när personen slutar arbeta.  
**b) Om personen bor i Sverige och flyttar till ett annat medlemsland för att bosätta sig där, får hen en kontantförmån i direkt anslutning till flytten?** Förmånen ska betalas ut i direkt anslutning till att personen flyttar ifrån Sverige. Svensk lagstiftning ska nämligen inte längre gälla om en person inte längre bor här. Det avgörande är om artikel 11.2 är uppfylld när den gränsöverskridande situationen sker. Det kan finnas personer som har bott och arbetat i Sverige och tagit ut exempelvis föräldrapenning sporadiskt enligt SFB och därmed skyddat sin SGI. Även om en sådan person alltså inte under den första tiden efter att arbetet upphörde uppfyllt artikel 11.2, har ändå svensk lagstiftning gällt för personen på grund av bosättning. Det avgörande är med andra ord om artikel 11.2 kan tillämpas vid en gränsöverskridande situation för att en person fortsatt ska omfattas av svensk lagstiftning.
2. **Är det en kontantförmån som grundar sig på arbetet som anställd eller egenföretagare?** I Sverige regleras förmåner som grundar sig på arbete framför allt i 6 kap. SFB. En förutsättning för att en person ska kunna få aktuella arbetsbaserade förmåner är som huvudregel att personen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner och har en sjukpenninggrundande inkomst. Bestämmelsen gäller därför bara när en person får följande förmåner:
  - graviditetspenning
  - föräldrapenning som grundar sig på arbete
  - tillfällig föräldrapenning
  - sjukpenning
  - rehabiliteringsersättning
  - närståendepenning.Även följande förmåner som inte omfattas av SFB anses vara kontantförmåner som grundas på arbete:
  - aktivitetsstöd, om det räknas av från antalet dagar som personen skulle haft rätt till arbetslöshetsersättning
  - arbetslöshetsersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.
3. **Betalas förmånen ut på ett sådant sätt att den kan anses grunda sig på arbetet?** Artikel 11.2 i förordning 883/2004 ger ingen vägledning om i vilken omfattning en kontantförmån som grundar sig på arbete ska betalas ut för att personen ska anses som anställd eller som egenföretagare. När det gäller de flesta kontantförmånerna ovan är det dock en förutsättning för att förmånen fortsatt ska kunna beviljas, att förmånen betalas ut på ett sådant sätt att personen skyddar sin SGI och därmed är fortsatt försäkrad för den arbetsbaserade förmånen. Det finns dock särskilda bestämmelser när det gäller föräldrapenning och a-kassa och detta beskrivs under rubrikerna nedan.

## Särskilt gällande föräldrapenning

För att föräldrapenning ska grundas på arbete som anställd eller egenföretagare ska det vara fråga om uttag av dagar på sjukpenningnivå eller grundnivå enligt 6 kap. SFB. Enligt SFB kan en person skydda sin SGI och sin arbetsbaserade försäkring fram till barnets ettårsdag, utan att ta ut en enda dag med ersättning. Artikel 11.2 i förordning

883/2004 ger ingen vägledning gällande i vilken omfattning en kontantförmån måste tas ut. Begreppet "erhåller" tyder dock på att det inte räcker att det finns en möjlighet för personen att få en kontantförmån, utan att förmån faktiskt måste erhållas. Även om en person är fortsatt omfattad av den arbetsbaserade försäkringen, och enligt SFB har SGI-skydd fram till barnets ettårsdag, är detta inte tillräckligt för att omfattas av artikel 11.2. Föräldrapenning är en dagersättning där den lägsta omfattningen som kan betalas ut är en åttondels ersättning. Begreppet "erhåller en kontantförmån" enligt artikel 11.2 i förordning 883/2004 ska enligt Försäkringskassans uppfattning därför anses innebära att personen måste ta ut föräldrapenning med minst en åttondel per dag, sju dagar per vecka. (FKRS 2023:11)

Efter barnets ettårsdag ska föräldrapenning tas ut med fem hela arbetsdagar för att behålla SGI-skydd. SGI-skyddet påverkar möjligheten att fortsatt beviljas föräldrapenning enligt 6 kap. SFB, det vill säga arbetsbaserad föräldrapenning. Att föräldrapenningen är arbetsbaserad är en grundförutsättning för att kunna tillämpa artikel 11.2 i förordning 883/2004, eftersom förmånen ska utges med anledning av arbete som anställd. Därutöver gäller, som ovan nämnts, att föräldrapenning måste tas ut med minst en åttondel per dag, sju dagar per vecka, för att artikel 11.2 ska vara uppfylld (FKRS 2023:11).

För föräldrapenning finns också bestämmelser om särskild beräkningsgrund. Även ersättning som betalas ut med stöd av dessa bestämmelser kan anses vara förmån baserad på arbete (jfr FKRS 2023:11).

Du kan läsa mer om föräldrapenningens ersättningsnivåer och SGI-skydd vid förvärvsavbrott på grund av vård av barn i vägledning 2002:1 *Föräldrapenning*.

Om ansökan om föräldrapenning görs för retroaktiv tid kan det innebära att det först i efterhand framkommer att förutsättningarna i 11.2. är uppfyllda och att personen har rätt att omfattas av svensk lagstiftning. Det är inget som hindrar att en ny prövning av frågan om tillämplig lagstiftning då görs, såvida det inte framkommer att personen redan har blivit omfattad av det andra medlemslandets lagstiftning.

### **Särskilt gällande karenstid för arbetslöshetsersättning**

Inom arbetslöshetsförsäkringen finns något som kallas karensdagar. En karensdag är en slags kvalifikationsdag som man inte får någon ersättning för trots att man är arbetslös och uppfyller villkoren för ersättning. Av den anledningen ska personer under karenstid fortsatt anses omfattas av svensk lagstiftning enligt artikel 11.2 eftersom man får se det som de erhåller en kontantförmån på grund av det tidigare arbetet, även om inte någon faktisk ersättning betalas ut just för de dagarna. En annan ordning skulle innebära att dessa personer skulle riskera att inte längre omfattas av svensk lagstiftning och därigenom heller inte kunna få rätt till den a-kassa som de har arbetat för.

### **Liknande bestämmelse i SFB**

I SFB finns en liknande bestämmelse i 6 kap. 9 § SFB. Enligt denna är en person försäkrad för arbetsbaserade förmåner även under den tid som någon av de arbetsbaserade förmånerna lämnas till personen. Men till skillnad från artikel 11.2 förordning 883/2004, så likställer den inte ersättningen med att personen anses arbeta enligt 6 kap. 2 § SFB. Eftersom unionsrätten har företräde ska därför artikel 11.2 tillämpas i stället för 6 kap. 9 § SFB när det gäller de förmåner som kan omfattas av artikel 11.2. Om en anställd person eller egenföretagare får en arbetsbaserad förmån enligt SFB som inte nämns ovan, ska Försäkringskassan i stället bedöma tillämplig lagstiftning för personen enligt någon av artiklarna 11–15 som du kan läsa mer om nedan.

### Interimistiska och slutliga beslut

Om Försäkringskassan fattar ett interimistiskt beslut om att en person som är bosatt utomlands har rätt till en förmån som grundar sig på arbete i Sverige och vi betalar ut ersättningen så ska personen anses omfattad av svensk lagstiftning enligt artikel 11.2 så länge förmånen betalas ut. I de fall Försäkringskassan genom det slutliga beslutet kommer fram till att personen inte hade rätt till förmånen förändras inte den bedömningen, förutsatt att personen inte blir återbetalningsskyldig. Om Försäkringskassan beslutar att återkräva förmånen kan personen dock inte längre anses omfattad av svensk lagstiftning enligt artikel 11.2 för perioden.

### Pensioner

Ersättning i form av pension vid invaliditet, vid ålderdom, till efterlevande, vid olycksfall i arbetet eller arbetssjukdomar är visserligen kontantförmåner, men eftersom de är långvariga ersättningar, är de uttryckligen undantagna i artikel 11.2 i förordning 883/2004. Detsamma gäller kontanta sjukvårdsförmåner som är obegränsade i tid.

Trots att sjukersättning och aktivitetsersättning inte kallas pension i Sverige, är de förmåner vid invaliditet enligt den svenska lagstiftningsförteckningen och ska samordnas enligt kapitel IV i förordning 883/2004. Sådana kontantförmåner är alltså undantagna i artikeln.

---

#### Artikel 11.3 förordning 883/2004

Om inget annat följer av artiklarna 12–16 ska

a) en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten,

---

Bestämmelsen innebär att om ingen av reglerna i artiklarna 12–16 är aktuella så ska artikel 11 tillämpas. Det kan ses som att huvudregeln om tillämplig lagstiftning finns i artikel 11, och i artiklarna 12–16 finns undantag från den huvudregeln.

### Arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare

Bestämmelsen i artikel 11.3 a innebär att personer som arbetar som anställda eller har verksamhet som egenföretagare i ett medlemsland ska omfattas av lagstiftningen där. Det gäller under förutsättning att personen inte också anses arbeta i något annat medlemsland och någon annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning gäller.

Definitionerna av de två begreppen *arbetar som anställd* och *verksamhet som egenföretagare* finns i nationell lagstiftning. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.2.1.

Syftet med reglerna om tillämplig lagstiftning är att utifrån flera möjliga tillhörighetsfaktorer fastställa vilken faktor som är avgörande. Faktorn om arbetsland gäller även om den arbetande personen bor i ett annat medlemsland. Principen om arbetslandets lagstiftning har företräde framför bosättningslandets lagstiftning. (Artikel 11.3 e och C-102/76, Perenboom, C-2/89, Kits van Heijningen)

Om en person önskar ett intyg om att hen omfattas av arbetslandets lagstiftning som anställd eller egenföretagare är det möjligt att utfärda ett sådant. (Artikel 19 i förordning 987/2009)

### Arbetslandets lagstiftning ska gälla

Det är var personen arbetar rent fysiskt som avgör vilken lagstiftning som ska gälla. Därför ska man först avgöra var en person faktiskt utövar verksamhet, innan det går att ta ställning till om personen ska ses som egenföretagare eller anställd enligt definitionen i förordningen. Platsen för utövandet styrs av unionsrätten, och är den plats där

personen i fråga rent konkret utför de handlingar som hänger samman med verksamheten. (C-137/11, Partena)

---

### Rättsfall

EU-domstolen har i mål C-372/20, QY, uppgett att artikel 11.3 a i förordning 883/2004 ska tillämpas även om arbetet inte direkt utförs i ett medlemsland. Målet rörde en arbetstagare som var medborgare i medlemsland X där hon själv och hennes barn var bosatta. Arbetstagaren anställdes som biståndsarbetare hos en arbetsgivare med säte i medlemsland Y. Hon omfattades enligt nationell lagstiftning av det obligatoriska systemet för social trygghet i det medlemslandet. Arbetstagaren placerades i ett tredjeland. Detta skedde inte direkt efter anställningen utan först efter avslutad utbildning i medlemsland Y. Hon återvände till medlemsland Y för en period av återintegrering efter uppdraget i tredjeland. EU-domstolen uppgav att en sådan person ska anses vara anställd i medlemsland Y i enlighet med artikel 11.3 a.

EU-domstolen tog även upp förhållandet till artikel 11.3 e i förordningen och uppgav att även om personen arbetade utanför unionens territorium och fortfarande hade anknytning till sitt ursprungsland, medlemsland X, genom att där förfoga över en bostad ska artikel 11.3 a tolkas så att den avser lagstiftningen i medlemsland Y där arbetsgivaren är etablerad. Denna lagstiftning är den enda lagstiftning vilken personen är omfattad av. Därför är det inte nödvändigt att beakta subsidiaritetsregeln i artikel 11.3 e i förordning 883/2004 (p. 43 C-372/20).

---

Bestämmelsen om att arbetslandets lagstiftning ska gälla har även företräde framför det medlemsland där arbetsgivaren eller företaget är etablerat. Det reglerades uttryckligen i artikel 13.2 a i förordning 1408/71. Att detta inte regleras i förordning 883/2004 innebär inte att en ändring var avsedd. Det har EU-domstolen slagit fast i en dom där den menar att var arbetet faktiskt utförs har företräde, vilket följer av artikel 45 i EUF-fördraget. Det gäller även personer som arbetar tillfälligt eller frivilligt. (C-347/10, Salemink)

---

### Rättsfall

I målet C-713/20 X och Y slog EU-domstolen fast att förekomsten av ett anställningsförhållande är avgörande för att en person ska kunna omfattas av artikel 11.3 a i förordning 883/2004. Hur arbetet konkret utförs, såsom att arbetet utförs på deltid eller endast tillfälligt liksom att de konkreta skyldigheter som följer av anställningsförhållandet suspenderas, saknar relevans eftersom det inte påverkar den omständigheten att det föreligger ett fortlöpande anställningsförhållande (jfr C-382/13 Franzen). C-713/20 gällde personer som hade bemanningsuppdrag men som inte befann sig i ett anställningsförhållande under perioderna däremellan eller var i en situation likvärdig med arbete. Personerna kunde därför inte anses omfattas av artikel 11.3 a i förordning 883/2004. EU-domstolen menade att ett anställningsförhållande saknade betydelse endast för det undantagsfall som avses i artikel 11.2 i förordningen.

---

EU-domstolen har uttalat att bestämmelsen gäller även under mycket kortvariga anställningar eller uppdrag i ett annat land än bosättningslandet, under förutsättning att personen inte samtidigt har ett arbete i det landet (C-8/75, FootBall Club d' Andlau). Det spelar heller ingen roll om det är deltids- eller heltidsarbete. Förordningen innehåller inga regler som innebär att vissa särskilda grupper ska uteslutas. En person ska därför omfattas av arbetslandets lagstiftning både de dagar när hen arbetar och de dagar när

hen inte gör det. (C-2/89, Kits van Heijningen och C-382/13, Franzen). Om ett annat medlemsland anser att deras lagstiftning också ska gälla för en person, eftersom personen arbetar även i det landet, finns det särskilda regler om vad som gäller när någon arbetar i flera medlemsländer. Läs mer om detta i avsnitt 9.3.3.

### **Gränsöverskridande distansarbete**

När en anställd utför sitt arbete i ett annat medlemsland än där arbetsgivaren finns, utan att vara utsänd av arbetsgivaren, är huvudregeln att arbetslandets lagstiftning gäller enligt artikel 11.3 a i förordning 883/2004. Det avgörande i en sådan situation är i vilket land arbetet faktiskt utförs.

Under coronapandemin tog AK fram en vägledande not (AC 074/20) som bland annat innebar att den tillämpliga lagstiftningen inte skulle ändras vid gränsöverskridande distansarbete. Denna not förlängdes vid tre tillfällen och upphörde att gälla den 30 juni 2022. Försäkringskassan har följt denna not.

I juni 2022 tydliggjorde AK i en vägledande not (AC 125/22) vad som skulle gälla vid gränsöverskridande distansarbete inom EU efter den 30 juni 2022. Samtidigt infördes en övergångsperiod som innebar att den tillämpning som föreslogs i noten inte skulle börja gälla omedelbart. Övergångsperioden förlängdes senare till den 30 juni 2023. Övergångsperioden tillämpas av Försäkringskassan för äldre ärenden, det vill säga, för de som omfattades av covidvägledningsnoten, men även för ärenden från den 1 juli 2022 och har inneburit att gränsöverskridande distansarbete inte har påverkat tillämplig lagstiftning.

I juni 2023 kom AK med ytterligare en vägledningsnot (AC 137/23), fortsättningsvis kallad den nya vägledningsnoten, som beskriver hur man kan tolka artiklarna 12, 13 och 16 i förordning 883/2004 i förhållande till gränsöverskridande distansarbete från den 1 juli 2023. Läs mer under respektive artikel.

Samtliga noter finns som bilagor till Administrativa kommissionens beslut nr H14 av den 21 juni 2023 om offentliggörandet av vägledningsnoten om covid-19-pandemin, noten om tolkningen av tillämpningen av avdelning II i förordning (EG) nr 883/2004 och artiklarna 67 och 70 i förordning (EG) nr 987/2009 under covid-19-pandemin, vägledningsnoten om distansarbete som var tillämplig under perioden 1 juli 2022–30 juni 2023 och vägledningsnoten om distansarbete som är tillämplig från den 1 juli 2023. Beslutet finns på Fia.

### *Definition av gränsöverskridande distansarbete*

Gränsöverskridande distansarbete är en verksamhet som kan utföras var som helst och skulle kunna utföras vid arbetsgivarens lokaler eller verksamhetsställe och

1. som utförs i en annan medlemsstat eller andra medlemsstater än den i vilken arbetsgivarens lokaler är belägna eller verksamhetsställe är beläget,
2. grundar sig på informationsteknik för uppkoppling till arbetsgivarens eller företagets arbetsmiljö samt till berörda parter/kunder för att fullgöra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren (eller kunderna, när det gäller egenföretagare) har tilldelat arbetstagaren.

Det är också viktigt att betona att gränsöverskridande distansarbete (i anställningssituationer) vid tillämpningen av den nya vägledningsnoten är arbete som utförs enligt överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, i enlighet med nationell lagstiftning.

### *Artikel 12 i förordning 883/2004 vid gränsöverskridande distansarbete*

Under förutsättning att villkoren i artikel 12 i förordning 883/2004 är uppfyllda kan undantag från artikel 11.3 a göras för gränsöverskridande distansarbete som utförs för

arbetsgivarens räkning i ett annat medlemsland än det land där arbetsgivaren normalt bedriver sin verksamhet. Även villkoren i AK-beslut A2 samt i den praktiska guiden om tillämplig lagstiftning ska, liksom i andra utsändningssituationer, vara uppfyllda.

Det är viktigt att säkerställa att distansarbetet utförs på 100 % av arbetstiden under den aktuella utsändningsperioden, eftersom det annars inte kan anses vara en utsändningssituation. Distansarbete som arbetsgivare och arbetstagare har kommit överens om antas ligga i arbetsgivarens intresse, och det spelar därför ingen roll på vems initiativ som distansarbetet utförs.

Om det är tveksamt ifall artikel 12 är tillämplig rekommenderas länderna att träffa en överenskommelse enligt artikel 16 i förordning 883/2004.

#### *Artikel 13 i förordning 883/2004 vid gränsöverskridande distansarbete*

Om gränsöverskridande distansarbete normalt utförs i mer än ett medlemsland är artikel 13 i förordning 883/2004 samt artikel 14 i förordning 987/2009 tillämpliga.

#### *Artikel 16 i förordning 883/2004 vid gränsöverskridande distansarbete*

Medlemsländerna har, även vid gränsöverskridande distansarbete, möjlighet att komma överens om undantag enligt artikel 16 i förordning 883/2004 för vissa personer eller persongrupper.

Det finns även en multilateral överenskommelse med titeln Framework agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework (FA) som ger möjlighet till överenskommelser om undantag från artikel 13.1 a enligt artikel 16 i förordning 883/2004. Läs mer om detta under avsnitt 9.3.6.

## **Offentligt anställda ska tillhöra det medlemslands lagstiftning dit förvaltningen hör**

---

### **Artikel 11.3.b förordning 883/2004**

b) en offentligt anställd omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör,

---

Bestämmelsen innebär att för den som är offentligt anställd ska lagstiftningen i det land gälla "till vilken den förvaltning som sysselsätter personen hör". Det innebär att varje medlemslands lagstiftning blir avgörande. Här handlar det ofta om arbete inom stat eller universitet och diplomatiska företrädare. Med diplomatiska företrädare menas anställda vid beskickningar.

För att bestämmelsen ska kunna tillämpas är det inte avgörande att personen arbetar just nu, utan det räcker att hen är *sysse/satt*, det vill säga anställd av en förvaltning. Den tillämpning som framgår av HFD 2017 ref. 44 (se avsnitt 9.2.1) som handlar om artikel 11.3 a i förordning 883/2004 är därför inte relevant för denna bestämmelse.

Bestämmelsen om att offentligt anställda ska behandlas särskilt är i linje med internationella bestämmelser om privilegier och immunitet för diplomater m.fl. Enligt dessa bestämmelser ska sådana personer inte omfattas av systemet i det mottagande landet, utan tillhöra det medlemsland där förvaltningen som personen arbetar för finns. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.2.1.

En offentligt anställd person kan utföra arbetet i vilket medlemsland som helst utan att det påverkar vilket lands lagstiftning som ska gälla för personen, till skillnad från en privatanställd eller egenföretagare. Det gäller oavsett var personen bor och var personen arbetar. Anledningen till att det görs en skillnad mellan offentligt anställda och



andra anställda har motiverats med att offentligt anställda har en direkt anknytning till förvaltningen i det medlemsland de tillhör. Det finns inte heller någon tidsgräns för hur länge personen kan arbeta inom den offentliga anställningen i det andra medlemslandet.

Personen ska alltså omfattas av svensk lagstiftning, under förutsättning att en svensk förvaltning ser hen som offentligt anställd. Du kan läsa mer om vilka förutsättningar det är i avsnitt 9.2.1. Tänk på att anställningsperioden kan vara av intresse i det fall personen ansöker om intyg.

### **Lokalt anställd på en svensk utlandsmyndighet ses inte som offentligt anställd i Sverige**

Den som är lokalt anställd av en svensk utlandsmyndighet anses inte som offentligt anställd, i och med regeln i 4 kap. 5 a § SFB. Hen omfattas alltså inte av regeln i artikel 11.3 b, utan i stället av artikel 11.3 a i förordning 883/2004. Det betyder att den som är lokalt anställd av en svensk utlandsmyndighet omfattas av det landets lagstiftning där arbetet fysiskt utförs. Du kan läsa mer om vad som avses med en svensk utlandsmyndighet i avsnitt 3.3.3.

### **Vad gäller för en person som arbetar i Sverige för en arbetsgivare som tillhör ett annat medlemslands förvaltning?**

Om en person arbetar i Sverige för en arbetsgivare som tillhör ett annat medlemslands förvaltning, är det lagstiftningen i det andra medlemslandet som avgör om personen ska betraktas som offentligt anställd. Om personen inte ska ses som offentligt anställd enligt lagstiftningen i det andra medlemslandet, blir i stället som utgångspunkt svensk lagstiftning tillämplig på grund av att personen arbetar i Sverige men det är beroende av omständigheterna i det aktuella fallet (artikel 11.3 a i förordning 883/2004).

### **Om en person får arbetslöshetsersättning ska bosättningslandets lagstiftning gälla**

---

#### **Artikel 11.3.c förordning 883/2004**

c) en person som erhåller arbetslöshetsersättning i enlighet med artikel 65 enligt lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt omfattas av den medlemsstatens lagstiftning,

---

Bestämmelsen innebär att bosättningslandets lagstiftning ska gälla för personer som får arbetslöshetsersättning enligt artikel 65.2–7 i förordningen.

En helt arbetslös person som under sin senaste period som anställd eller egenföretagare bodde i ett annat medlemsland än det behöriga medlemslandet och som fortsätter att bo i det medlemslandet eller återvänder dit, ska enligt artikel 65 registrera sig vid den behöriga arbetsförmedlingen i bosättningslandet. Personen ska följa de villkor som ställs där och har rätt att få förmåner enligt lagstiftningen i bosättningslandet som om hen hade omfattats av den lagstiftningen under sitt senaste arbete. Denna bestämmelse om tillämplig lagstiftning anknyter till det.

Bestämmelsen i artikel 65 har sin grund i att personen bedöms ha en närmare anknytning till bosättningslandet än till det land där hen tidigare har arbetat. Därför är det bosättningslandets försäkring som ska gälla när personen slutat arbeta.

Bestämmelsen innebär att arbetslöshetskassornas beslut om att betala ut arbetslöshetsersättning enligt artikel 65.2–7 till helt arbetslösa personer i Sverige ska ligga till grund för Försäkringskassans beslut om tillämplig lagstiftning. Det viktiga här är för Försäkringskassan att få bekräftat från arbetslöshetskassorna att

- det är en helt arbetslös person som senast har arbetat i ett annat medlemsland men som bor i Sverige
- den arbetslösa personen har anmält sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen i Sverige och där arbetslöshetskassorna har beslutat om att betala arbetslöshetsersättning enligt artikel 65.

Om det inte är fråga om en sådan arbetslös person är inte villkoren i bestämmelsen uppfyllda, och då blir i stället en annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning aktuell för personen. Ett sådant exempel kan vara för en deltidsarbetslös där Försäkringskassan i stället kan behöva göra en bedömning enligt artikel 13. Men tänk på att det alltid är en individuell bedömning i det enskilda fallet utifrån vilken bestämmelse som gäller.

### **En person som är inkallad till eller gör militärtjänstgöring ska tillhöra det medlemslandets lagstiftning**

#### **Artikel 11.3.d förordning 883/2004**

d) en person som är inkallad eller återinkallad till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring i en medlemsstat omfattas av lagstiftningen i den medlemsstaten,

Bestämmelsen innebär att den som gör eller är inkallad till militär- eller civiltjänstgöring ska tillhöra det medlemslandets lagstiftning. Det handlar om personer som till exempel bor eller arbetar i ett land och blir hemkallade för att göra militärtjänstgöring.

En person som gör eller är inkallad till militär- eller civiltjänstgöring i Sverige ska alltså tillhöra svensk lagstiftning. De som gör frivillig tjänstgöring eller har en anställning omfattas inte av denna bestämmelse. De omfattas i stället som utgångspunkt av regeln om offentligt anställda. (Social Security Law, s. 161)

En person som blir inkallad i militär- eller civiltjänstgöring har inget anställningsavtal, utan det handlar i stället om att personen utför en plikt. Därför var det påkallat att ha en särskild bestämmelse om tillämplig lagstiftning för denna grupp. Även här lyser lagstiftarens intention om principen om anställningslandet igenom. Att en person inkallas anses ersätta anställningsförhållandet.

Vanligtvis fortsätter länder att ge social trygghet till personer som fullgör en offentlig skyldighet som plikttjänstgöring. Exempelvis i Tyskland anger lagstiftningen att en anställning inte ska ses avbruten om en person genomgår en plikttjänstgöring. Det gäller bara så länge personen uppfyller sin skyldighet och fullgör plikttjänstgöringen, och efter det gäller de vanliga bestämmelserna om tillämplig lagstiftning. (C-372/02, Adanez-Vega)

### **Om inte någon av situationerna som nämnts ovan gäller, ska bosättningslandets lagstiftning gälla**

#### **Artikel 11.3.e förordning 883/2004**

e) en person på vilken a–d inte är tillämpliga omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där denne är bosatt, utan att det påverkar tillämpningen av andra bestämmelser i denna förordning enligt vilka personen har rätt till förmåner enligt lagstiftningen i en eller flera andra medlemsstater.

Artikel 11.3.e innebär att bosättningslandets lagstiftning ska gälla för en person som inte omfattas av artikel 11.3 a–d i förordningen. Bestämmelsen ska alltså endast tillämpas om ingen annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning gäller för personen. Det följer av EU-domstolens praxis.

---

## Rättsfall

EU-domstolen har i mål C-631/17, Inspecteur van de Belastingdienst, klarlagt att artikel 11.3 e i förordning 883/2004 är en uppsamlingsregel som ska tillämpas på samtliga personer som befinner sig i en situation som inte regleras specifikt i andra bestämmelser i förordningen. Målet gällde en person bosatt i Lettland som arbetade för en nederländsk arbetsgivare på ett fartyg med Bahamasflagg utanför EU:s territorium. Situationen bedömdes omfattas av förordningens tillämpningsområde eftersom det fanns en tillräckligt stark anknytning till unionens territorium. EU-domstolen konstaterade att personen inte omfattades av någon av situationerna i artikel 11.3 a–d i förordning 883/2004 och inte heller av den allmänna bestämmelsen om flaggstat i artikel 11.4 i samma förordning. Domstolen uttalade att artikel 11.3 e i förordning 883/2004 ska tolkas vidsträckt även om bestämmelsen ger uttryck för att en person på vilken a–d inte är tillämpliga på omfattas av lagstiftningen i den stat där denne är bosatt. Bestämmelsen är inte begränsad till att bara gälla de som inte är yrkesverksamma. Rättsfallet är även beskrivet i avsnitt 9.3.

Målet C-135/19, CW, gällde en österrikisk medborgare som hade bott och arbetat i Österrike och därefter flyttat till Tyskland och arbetat där. Hon ansökte om rehabiliteringsbidrag från Österrike och menade att hon hade anknytning dit genom tidigare fullgjorda försäkringsperioder samt att hon var medborgare i landet. Någon liknande förmån fanns inte i Tyskland. EU-domstolen konstaterade att den österrikiska förmånen utgjorde en förmån vid sjukdom. Domstolen slog också fast att personen varken omfattades av de särskilda bestämmelserna i artiklarna 12–16 i förordning 883/2004 eller av de situationer som avses i artikel 11.3 a–d i förordningen. Hon omfattades därför av tillämpningsområdet för artikel 11.3 e, vilken bland annat avser personer som inte är yrkesverksamma. EU-domstolen konstaterade att artiklarna 11.1 och 11.3 e i förordning 883/2004 innebär att en person som har upphört att vara ansluten till systemet för social trygghet i ursprungsmedlemslandet efter att ha avslutat sin yrkesverksamhet där och flyttat till ett annat medlemsland, inte längre omfattas av systemet för social trygghet i ursprungsmedlemslandet. Se även C-372/20, QY, där EU-domstolen uttalade att artikel 11.3 e är en subsidiaritetsregel.

---

Artikel 11.3.e kan bli tillämplig för personer som inte utövar någon ekonomisk verksamhet, till exempel pensionärer, barn, studerande och familjemedlemmar. Detsamma gäller personer som inte har ett fortlöpande anställningsförhållande, till exempel bemanningsanställda, under de perioder när de inte aktivt arbetar (jfr C-713/20 X och Y som beskrivs under rubriken Arbetslandets lagstiftning ska gälla). För att kunna tillämpa artikel 11.3.e behöver vi göra en bosättningsbedömning.

Bosättning definieras enligt artikel 1.j som den ort där en person är stadigvarande bosatt och kan behöva bedömas även när personen omfattas av någon annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning i avdelning II i förordning 883/2004 än artikel 11.3.e. Det gäller till exempel

- för rätt till vårdförmåner vid bosättning i ett annat medlemsland än det behöriga medlemslandet (artikel 17)
- för rätt till vårdförmåner för pensionstagare (artikel 23)
- vid beviljande av ett tillägg (artikel 58)
- för rätt till arbetslöshetsförmåner för en arbetslös person som är bosatt i ett annat medlemsland än det behöriga medlemslandet (artikel 65)

- för rätt till familjeförmåner för familjemedlemmar bosatta i ett annat medlemsland (artikel 67)
- vid prioritetsregler vid sammanträffande av rätt till familjeförmåner (artikel 68)
- för särskilda icke-avgiftsfinansierade förmåner (artikel 70).

(Praktisk vägledning, del III, kapitel 1)

### **Bedöma bosättning enligt förordning 883/2004**

Bosättning definieras enligt artikel 1.j i förordning 883/2004 som den ort där en person är stadigvarande bosatt. Bestämmelsen innebär att en person har sin bosättning där hen är stadigvarande bosatt och har ett varaktigt centrum för sina levnadsintressen (Praktisk vägledning del III kapitel 2).

Det finns ingen uttömmande lista på vilka omständigheter som kan ha betydelse för bedömningen av stadigvarande bosättning enligt artikel 1.j. Försäkringskassan anser bland annat utifrån de kriterier som framgår av artikel 11.1 i förordning 987/2009 att följande omständigheter och uppgifter om personens situation (i de fall som de är aktuella) kan beaktas:

- Var personen har sin huvudsakliga dygnsvila (sover mest), om den är sammanhängande.
- Bostadens karaktär (villa, hyresrätt, storlek, om den hyrs möblerad och eventuell hyreslängd) i förhållande till den bostad som finns i det andra landet.
- Personens familjesituation och familjeband.
- Om familjen befinner sig i Sverige eller i det andra landet.
- Var personens eventuella partner är socialförsäkrad.
- Om personen är ett barn, var hen går i förskola eller skola.
- Var personens eventuella barn, eller barn till hens partner går i förskola eller skola.
- Om personen studerar: hens inkomstkälla.
- Personens arbetsförhållanden.
- Om personen är eller inte är folkbokförd i Sverige. (Denna uppgift ska dock inte alltid beaktas, se rubriken Särskilt om folkbokföring för statligt utsända och medföljande familj.)
- Om personen anses bosatt i det andra landet ur ett skattehänseende.
- Vistelsens längd och kontinuitet på de aktuella medlemsländernas territorier.

Även andra omständigheter och uppgifter kan behöva beaktas, och det är inte alltid som de har relevans. Dessa har inte heller alltid samma vikt eller betydelse och det finns inte någon fastställd prioritetsordning eller hierarki mellan dem. Vi ska därför göra en sammanvägd bedömning utifrån relevanta omständigheter. Vi ska också motivera denna bedömning och vilka uppgifter vi har tagit hänsyn till i beslut, om det inte framstår som självklart att det inte behövs. Läs mer i Vägledning 2004:7, *Förvaltningsrätt i praktiken* om motivering av beslut.

Listan med omständigheter och uppgifter som kan vara av betydelse överensstämmer i stort med det som Försäkringskassan tar hänsyn till vid bedömning av bosättning enligt SFB. Läs mer om det i beskrivningen av 5 kap. 3 § SFB. Den enda skillnaden i praktiken är att vi här inte kan upprätthålla ettårsgränsen och det faktum att Försäkringskassan vid en EU-rättslig bosättningsbedömning ska ställa bosättningen i Sverige mot bosättningen i det andra landet. Här måste vi alltså komma fram till i vilket medlemsland personen är bosatt. Det behöver vi inte göra när det gäller bosättningsbedömningen enligt SFB.

Men enbart det faktum att en person har stannat kvar en längre tid i ett medlemsland innebär inte att hen är bosatt där enligt artikeln. Det har EU-domstolen slagit fast i en dom som du kan läsa mer om i avsnitt 9.2.1. (C-255/13, I)

**Särskilt om folkbokföring för statligt utsända och medföljande familj**

Det finns personer som inte har sin huvudsakliga dygnsvila i Sverige men ändå är folkbokförda här och tvärtom. Ett exempel är att en person som är utsänd för anställning på utländsk ort i svenska statens tjänst och hens medföljande familj är folkbokförda i Sverige (14 § FOL). I ett sådant fall ska vi inte beakta uppgiften om folkbokföring när vi bedömer bosättning enligt förordning 883/2004.

**Vid tvist om var personen är stadigvarande bosatt**

Om två eller flera medlemsländers institutioner har skilda uppfattningar, så ska Försäkringskassan och den eller de andra institutionerna i samförstånd fastställa var personen har sina huvudsakliga intressen (artikel 11.1 i förordning 987/2009). Prövningen ska göras utifrån en samlad bedömning av alla tillgängliga uppgifter som kan utgöras av de olika omständigheter som framgår av artikeln:

- Vistelsens varaktighet och kontinuitet på de berörda medlemsländernas territorier.
- Personens situation, inklusive
  - verksamhetens art och särskilda karaktär, särskilt platsen där verksamheten vanligtvis utövas, verksamhetens stadigvarande karaktär och ett anställningsavtals varaktighet
  - personens familjesituation och personens familjeband
  - utövandet av oavlönad verksamhet
  - när det gäller en studerande: hens inkomstkälla
  - personens bostadsförhållanden, särskilt om bostaden har permanent karaktär
  - det medlemsland där personen anses vara bosatt för skatteändamål.

Listan i artikeln är inte uttömmande utan bara exempel på vad som kan beaktas. Ingen omständighet har större betydelse än den andra. (Se skäl 11 i förordning 987/2009 samt EU-domstolarnas domar i mål C-589/10, Wencel och C-255/13, I p. 46)

Det kan hända att Försäkringskassan inte kan komma överens med de berörda institutionerna efter att ha övervägt olika kriterier som grundar sig på relevanta fakta enligt ovan. I så fall ska personens avsikt såsom den framgår av sådana fakta och omständigheter, särskilt skälen till att personen har flyttat, vara avgörande för fastställandet av personens faktiska bosättningsort. (Artikel 11.2 i förordning 987/2009)

Den som studerar i ett annat medlemsland och som inte arbetar, ska omfattas av det lands lagstiftning där hen bor. Försäkringskassan ska alltså göra en bosättningsbedömning enligt ovan. Förordning 883/2004 har ingen definition av studerande, till skillnad från förordning 1408/71. Det beror på att det inte finns några särskilda bestämmelser för studerande i den nya förordningen. Du kan läsa om definitionen i förordning 1408/71 i avsnitt 11.2.1.

**Arbete eller verksamhet på ett havsgående fartyg****Artikel 11.4 förordning 883/2004**

Vid tillämpningen av denna avdelning ska arbete som anställd eller verksamhet som egen företagare vilket normalt utförs ombord på ett havsgående fartyg som för en medlemsstats flagg betraktas som arbete utfört i denna medlemsstat. Dock ska den som är anställd på ett fartyg under en medlemsstats flagg och som får sin lön för denna verksamhet från ett företag eller en person som har sitt säte eller är bosatt i en annan medlemsstat, omfattas av den sistnämnda medlemsstatens lagstiftning, om han är bosatt i den staten. Det företag eller den person som betalar lönen ska betraktas som arbetsgivare vid tillämpningen av den lagstiftningen.

Bestämmelsen i artikel 11 punkt 4 innebär att:

- personer som arbetar som anställda eller som egenföretagare ombord på ett havsgående fartyg som för ett medlemslands flagg, ska anses arbeta i det landet
- om en person i en sådan situation får sin lön för detta arbete av en person eller arbetsgivare som har sitt säte i ett annat medlemsland än flaggmedlemslandet och som är samma medlemsland som personen bor i, gäller i stället bosättningslandets lagstiftning.

För de personer som inte är i situationen som beskrivs i andra meningen i artikeln innebär bestämmelsen att det endast är vilket land som personen anses arbeta i som fastställs och inte vilket lands lagstiftning som personen anses omfattas av. För personer som till exempel bara har en anställning ombord på ett havsgående fartyg som för ett medlemslands flagg fastställs vilket lands lagstiftning som personen anses omfattas av via artikel 11.3 a i förordning 883/2004.

Det spelar ingen roll om personen är anställd eller egenföretagare. Det som avgör är i stället att hen arbetar på ett havsgående fartyg. Benämningen havsgående fartyg utesluter de fartyg som går i inlandstrafik, till exempel på floden Rhen.

En person som bara arbetar ombord på ett fartyg inom ett medlemslands hamnområde eller territorialvatten anses inte arbeta ombord på ett havsgående fartyg. Det beror på att bestämmelsen bara gäller sjömän som arbetar på fartyg "till havs", vilket framgår tydligare av andra språkversioner av förordningen än den svenska (jämför engelsk och tysk version av artikel 11.4 i förordning 883/2004). Vad som gäller för Sverige framgår av lagen (1966:374) om Sveriges sjöterritorium.

Det avgörande för Försäkringskassans bedömning är om personen arbetar till havs på ett fartyg som har svensk flagg, eller om personen bor i Sverige och arbetsgivaren även har sitt säte här.

I SFB finns ingen definition av begreppet "fartyg". Däremot finns definitioner i sjölagen (1994:1009) som beskriver förutsättningarna för vad som avses med svenskt fartyg. Ett fartyg som till mer än hälften ägs av svenska medborgare eller juridiska personer ses som svenskt, men även andra fartyg kan betraktas som svenska enligt sjölagens bestämmelser. (1 kap. 1–1 b §§ sjölagen)

## **Flygande personal**

### **Artikel 11.5 förordning 883/2004**

Arbete som innebär att en medlem av flygbesättningen eller kabinbesättningen utför tjänster som rör passagerar- eller godsbefordran, ska anses vara arbete som bedrivs i den medlemsstat där stationeringsorten, enligt definitionen i bilaga III till förordning (EEG) nr 3922/91, är belägen.

Bestämmelsen innebär att en person som är medlem av flyg- eller kabinbesättning och som fraktar passagerare eller gods anses arbeta där hen är stationerad. Personen anses nämligen bara arbeta i det landet. Bestämmelsen infördes den 28 juni 2012 och för ärenden dessförinnan gäller bestämmelserna i artikel 13 i stället.

Med stationeringsort menas "den av operatören för varje besättningsmedlem fastställda ort där besättningsmedlemmen vanligen inleder och avslutar en tjänstgöringsperiod eller en serie tjänstgöringsperioder och där operatören vanligen inte är ansvarig för besättningsmedlemmens inkvartering". (P. 1.7 i OPS 1.1095 i bilaga III till förordning 3922/91). Operatören ska fastställa en stationeringsort för varje besättningsmedlem, (p. 3.1 i OPS 1.1090 i bilaga III till förordning 3922/91).

Bestämmelsen innebär att det bara är var personen anses arbeta som fastställs inte vilket lands lagstiftning som ska tillämpas. Vilket lands lagstiftning som är tillämplig fastställs till exempel via artikel 11.3 a i förordning 883/2004 om personen som är medlem av flyg- eller kabinbesättning och som fraktar passagerare eller gods endast har en stationeringsort och inget annat arbete. Men en person som är medlem av en flyg- eller kabinbesättning som normalt arbetar för olika operatörer kan ha stationeringsorter i olika länder. Det kan också hända att en person har ett annat arbete som anställd eller egenföretagare vid sidan om sitt arbete som flyg- eller kabinbesättning. För de personerna blir i stället bestämmelserna i artikel 13 i förordningen om arbete i två eller flera länder tillämpliga. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.3.3.

Försäkringskassan är ansvarig för att utreda vilken lagstiftning som är tillämplig om en person är medlem av en flyg- (pilot) eller kabinbesättning (flygvärdinna/steward) som

- fraktar gods eller passagerare
- har stationeringsort i Sverige (flygningarna inleds och avslutas här samt bolaget har inte ansvar för boendet här däremellan)
- inte arbetar för flera operatörer i ett eller flera medlemsländer eller som också vid sidan om arbetar som anställd eller egenföretagare.

Detta gäller alltså de fall där artikel 13 inte ska tillämpas vilket du kan läsa mer om i avsnittet ovan punktlistan. Vilken utredning det kräver måste bedömas individuellt i det enskilda fallet. Det räcker till exempel inte alltid med ett anställningsavtal med utpekad stationeringsort, utan om Försäkringskassan har indikationer på att informationen inte stämmer måste vi göra ytterligare utredning.

Om det visar sig att svensk lagstiftning ska gälla, ska Försäkringskassan utfärda ett intyg om det. (Artiklarna 14–15 i förordning 987/2009)

## 9.3.2 Särskilda bestämmelser, artikel 12

---

### Artikel 12.1 förordning 883/2004

1. En person som arbetar som anställd i en medlemsstat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den medlemsstaten ska, när arbetsgivaren sänder ut personen för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan medlemsstat, fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att detta arbete inte förväntas vara längre än 24 månader och att personen inte sänds ut för att ersätta någon annan utsänd person.

---

Bestämmelsen innebär följande:

- Om en person är anställd i medlemsland A hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet där och personen för arbetsgivarens räkning ska arbeta i medlemsland B, gäller lagstiftningen i medlemsland A

Det gäller så länge arbetet i medlemsland B inte beräknas överstiga 24 månader.

Detta kallas för utsändningsbestämmelsen. Syftet med bestämmelsen är att personer som reser till ett annat medlemsland för att arbeta under en kortare period ska fortsätta att omfattas av utsändningslandets lagstiftning. Bestämmelsen innebär att man kan undvika administrativa svårigheter som kan uppstå för myndigheter och personer när anställda eller egenföretagare arbetar kortare perioder i andra medlemsländer. (Beslut nr A2 av den 12 juni 2009 om tolkningen av artikel 12 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 när det gäller tillämplig lagstiftning för utsända arbetstagare och egenföretagare som tillfälligt arbetar utanför den behöriga staten, skäl 2)

En utsändning innebär att personen och arbetsgivaren behåller sina rättigheter och skyldigheter i det utsändande landet. Det gäller till exempel skyldigheten att betala socialförsäkringsavgifter, men även rätten att få förmåner från det landet. Det innebär även att personen inte har rätt till förmåner som omfattas av förordningen i det land där hen arbetar fysiskt och inte heller har någon skyldighet att betala socialförsäkringsavgifter där.

Om en person är utsänd till Sverige från annat medlemsland behöver Försäkringskassan få in ett intyg A1 där det framgår vem som är arbetsgivare i det andra medlemslandet, arbetsplatsen i Sverige samt tidsperioden för utsändningen. Att en person är utsänd till Sverige meddelas med stöd av artikel 15 i förordning 987/2009. Dock har vissa medlemsländer meddelat att de inte önskar information om utfärdade intyg A1 enligt artikel 12 i förordning 883/2004. Vilka länder det är framgår av Europeiska kommissionens webbplats.

Om det i stället rör sig om en person som är utsänd från Sverige till annat medlemsland av sin svenska arbetsgivare ska det framgå vem som är arbetsgivare i Sverige, arbetsgivare eller arbetsplats i det andra medlemslandet, beräknad utsändningsperiod och information om ifall sociala avgifter betalas i Sverige.

Begreppet tjänsteresa finns inte i förordning 883/2004 och det finns därför inte något formellt undantag från krav på intyg som styrker att personen tillhör lagstiftningen i det ordinarie arbetslandet. En form av utsändning är det som normalt brukar kallas tjänsteresa. Kravet på att intyg A1 ska visas upp även vid korta utsändningar kan vara strikt i vissa medlemsländer. Försäkringskassan ska därför trots att det rör sig om en tjänsteresa utfärda intyg A1 när någon begär det.

### **Arbetsgivaren ska bedriva verksamhet med anknytning till det sändande landet**

För att utsändningsbestämmelsen ska gälla ska den arbetsgivare som sänder ut en anställd normalt bedriva annan omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet i det sändande landet (artikel 14.2 i förordning 987/2009). Det innebär att arbetsgivaren måste ha en stark anknytning till det sändande medlemslandet.

För att avgöra om en arbetsgivare normalt bedriver omfattande verksamhet i det sändande landet ska Försäkringskassan göra en helhetsbedömning av verksamheten. Försäkringskassan kan i denna bedömning ta hänsyn till följande faktorer:

- var företaget har sitt säte och sin administrativa verksamhet
- vilken typ av verksamhet som bedrivs i det sändande landet i förhållande till det mottagande landet
- hur stor den administrativa personalstyrkan är i förhållande till annan personal
- var personal rekryteras
- var majoriteten av kontrakt med kunder sluts, vilken lagstiftning som är tillämplig på dessa kontrakt samt antalet kontrakt i det sändande landet eller det mottagande landet
- hur stor omsättningen är under en tillräckligt representativ period i varje berört medlemsland. (Om 25 procent av företagets omsättning under ett år sker i det medlemsland som personen blir utsänd ifrån, är kriteriet "omsättning under en tillräckligt representativ period" uppfyllt. För ett nyetablerat företag är det lämpligare att beakta en kortare period, till exempel från och med när det utsändande företaget började bedriva sin verksamhet.)
- hur länge företaget funnits i det sändande landet.

Faktorerna är inte uttömmande och om det är aktuellt kan Försäkringskassan även behöva kontrollera andra uppgifter. (AK:s beslut nr A2, p. 1 och Praktisk vägledning, del I, kapitel 3)





---

## Rättsfall

EU-domstolen har i mål C-784/19 Team Power Europe tolkat vad det innebär att bedriva annan omfattande verksamhet än rent administrativ verksamhet. Målet gällde ett bulgariskt bolag som nekades intyg för en person som skulle sändas ut till Tyskland. Den utfärdande bulgariska myndigheten ansåg att bolaget inte uppfyllde kraven i artikel 12.1 i förordning 883/2004 och artikel 14.2 i förordning 987/2009. Detta eftersom bolaget inte hade några arbetstagare i Bulgarien förutom administrativ personal och personer i ledande ställning, att bolagets inkomster i sin helhet härstammade från Tyskland och att inga avtal ingåtts med aktörer verksamma i Bulgarien. EU-domstolen uttalade att artiklarna 12.1 i förordning 883/2004 och artikel 14.2 i förordning 987/2009 är undantag från huvudregeln i artikel 11.3 a i förordning nr 883/2004 och därför ska tolkas restriktivt. EU-domstolen ansåg att det inte är tillräckligt att ett bemanningsföretag endast bedriver verksamhet i form av urval och rekrytering av arbetstagare som ska hyras ut i det medlemsland där det är etablerat. För att anses bedriva "omfattande verksamhet" i den mening som avses i EU-förordningarna, måste bolaget även bedriva verksamhet i detta medlemsland som går ut på att hyra ut dessa arbetstagare till kundföretag som är etablerade och verksamma i samma medlemsland.

---

## Utsändningsperiod

En utsändningsperiod får vara tänkt att pågå i längst 24 månader. Det finns inga möjligheter till förlängning av utsändningen utöver dessa 24 månader. Om det under arbetet i det andra landet visar sig att arbetet kommer att överstiga den ursprungliga tiden, kan det vara aktuellt med dispens enligt artikel 16 i förordningen. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.3.6.

För en person som har avslutat en utsändningsperiod får ingen ny utsändningsperiod för samma arbetstagare, samma företag och samma mottagande land beviljas förrän två månader från den dag då den förra utsändningsperioden löpte ut. (AK:s beslut nr A2 p. 3.c)

Om en person från början sänts ut för en kortare period än 24 månader är det möjligt att under en pågående utsändning förlänga utsändningsperioden så att den totala utsändningstiden blir max 24 månader utan att två månader har gått sedan den första utsändningsperioden som begärts löpt ut. (Praktisk vägledning, del I, kapitel 13)

Kortare avbrott i utsändningen påverkar inte utsändningens längd och bryter inte den ursprungliga utsändningen, oavsett orsaken till avbrottet. Det kan till exempel vara vid semester, sjukdom och utbildning. (AK:s beslut nr A2 p. 3.b) En person som till exempel sänds ut 24 månader från ett medlemsland till ett annat medlemsland och blir sjukskriven en månad kan alltså inte få sin utsändningsperiod förlängd till 25 månader. (Praktisk vägledning, del I, kapitel 15)

Vid längre avbrott i en utsändning kan de berörda personerna själva avgöra om de vill att den planerade utsändningsperioden ska löpa på eller om de hellre vill avsluta utsändningsperioden för att efter två månader påbörja en ny utsändningsperiod (Praktisk vägledning, del I, kapitel 15). Det kan till exempel röra en person som blir utsänd från Sverige till ett annat medlemsland men som avbryter utsändningen redan efter två månader för en längre period. Efter fyra månader anmäler den anställde och arbetsgivaren på nytt utsändning till samma företag i samma medlemsland. Eftersom avbrottet på fyra månader i utsändningen inte kan anses vara ett "kortare avbrott" så ses den tidigare utsändningsperioden som avslutad. (AK:s beslut nr A2 p. 3.b)



## För anställda finns krav på anställningsförhållande

Att personen ska arbeta i det andra landet för den sändande arbetsgivarens räkning innebär att det måste finnas ett direkt anställningsförhållande mellan arbetsgivaren och arbetstagaren (AK:s beslut nr A2, skäl 3). När Försäkringskassan bedömer om det finns ett direkt anställningsförhållande ska vi ta hänsyn till följande faktorer:

- om arbetsgivaren ansvarar för rekrytering och lön (utan att det påverkar eventuella överenskommelser om lön till arbetstagarna mellan arbetsgivaren i det utsändande landet och företaget i arbetslandet)
- om anställningsavtalet är giltigt under arbetsperioden i det andra landet och att det är den sändande arbetsgivaren som har möjlighet till uppsägning
- om det är den sändande arbetsgivaren som har ansvaret och styr arbetets art.

(AK:s beslut nr A2, p. 1)

En anställd kan under utsändningsperioden byta arbetsplats i arbetslandet utan att utsändningen upphör, under förutsättning att personen fortfarande arbetar för den sändande arbetsgivarens räkning. (AK:s beslut nr A2, p. 3.a)

Försäkringskassan behöver i sådana fall utfärda ett nytt intyg A1 eftersom uppgifterna i det ursprungliga intyget inte stämmer.

## Personen måste omfattas av sändande landets lagstiftning före utsändningen

För att man ska kunna vara kvar i det sändande landets lagstiftning ska man enligt förordningen omfattas av det landets lagstiftning redan före utsändningen. Det räcker med att man omfattas av lagstiftningen på grund av bosättning eller andra skäl, det behöver inte vara på grund av arbete.

En arbetsgivare som normalt bedriver verksamhet i ett medlemsland kan därför anställa en person för att sändas ut direkt till ett annat medlemsland från och med första anställningsdagen. Det gäller under förutsättning att den anställde omedelbart innan anställningen påbörjas har omfattats av lagstiftningen i medlemslandet där arbetsgivaren normalt bedriver sin verksamhet. (Artikel 14.1 i förordning 987/2009)

Med begreppet "omedelbart innan utsändningen" menas att den berörda personen har omfattats av det sändande landets lagstiftning i minst en månad innan utsändningen. Kortare perioder kräver en bedömning i det enskilda fallet utifrån övriga faktorer som är inblandade (AK:s beslut nr A2, p. 1). Det finns ännu ingen praxis gällande vilka övriga faktorer som kan beaktas.



---

**Rättsfall**

Målet C-451/17 Walltopia handlade om en man som sändes ut från ett bulgariskt företag för att arbeta i Förenade Kungariket. Begäran om intyg A1 avslogs eftersom han inte ansågs uppfylla villkoret att ha omfattats av bulgarisk lagstiftning minst en månad före utsändningen. Det berodde på att han inte hade ställning som försäkrad enligt bulgarisk lagstiftning. EU-domstolen konstaterade att han hade sin bosättning i Bulgarien omedelbart före utsändningen. Det hade inte framkommit att lagstiftningen i ett annat medlemsland varit tillämplig på honom omedelbart innan han tillträdde anställningen och blev utsänd. Det följde då av artikel 11.3 e i förordning 883/2004 att bulgarisk lagstiftning var tillämplig. Villkoren för att ansluta sig till ett system för social trygghet fick enligt EU-domstolen inte innebära att en person som omfattas av ett lands lagstiftning utesluts från den. EU-domstolen ansåg att mannen uppfyllde villkoret att ha omfattats av lagstiftningen i det sändande landet, även om han inte hade ställning som försäkrad enligt dess nationella lagstiftning. Rättsfallet finns även beskrivet under avsnitt 9.3.

---

**När gäller inte utsändningsbestämmelsen?**

Det finns flera situationer när utsändningsbestämmelsen inte ska tillämpas eller ska sluta tillämpas. De är:

- om företaget i det medlemsland dit den anställde har sänts ut ställer den anställde till ett annat företags förfogande i det landet
- om den anställde ställs till förfogande för ett företag som finns i ett annat medlemsland
- om personen rekryteras i ett medlemsland för att sändas ut från ett företag i ett annat medlemsland till ett tredje medlemsland.

(AK: s beslut nr A2, p. 4)

- om den anställde rekryteras i ett medlemsland av ett företag i ett annat medlemsland för att arbeta i det första medlemslandet
- om en utsänd person tecknar ett anställningskontrakt med företaget som personen sänts ut till.

(Praktisk vägledning, del I, kapitel 7)

Utifrån kraven på ett direkt anställningsförhållande och att den anställde ska omfattas av lagstiftningen i det sändande medlemslandet omedelbart innan utsändning, bör det redan vara klart att ovan nämnda situationer inte faller in under utsändningsvillkoren. Men bestämmelserna i AK:s beslut nr A2 och rekommendationerna i Praktisk vägledning tydliggör vilka situationer Försäkringskassan ska vara extra uppmärksam på.

**Personen får inte sändas ut för att ersätta annan utsänd person**

Utsändningsreglerna är tänkta att förenkla för arbetstagare och arbetsgivare att tillfälligt arbeta i ett annat medlemsland. Reglerna ska inte användas för att bemanna hela företag eller verksamheter. Det är därför inte tillåtet att kontinuerligt och återkommande sända ut nya arbetstagare för att utföra samma arbete, vid samma arbetsplats och samma position och med samma syfte som en person som redan har fullgjort sin utsändning (Praktisk vägledning, del I, kapitel 2). Men om en utsänd person varit tvungen att avbryta sin utsändning innan den planerade utsändningsperioden hunnit löpa ut kan personen däremot ersättas (Praktisk vägledning, del I, kapitel 7). Eftersom det handlar om en ersättning av en tidigare utsänd person är det den tidigare utsändningsperioden som gäller för den nya personen.



---

### Rättsfall

I mål C-527/16 Alpenrind som bland annat handlade om begreppet *person som sänds ut för att ersätta en annan person* hade ett företag sänt ut en person från ett medlemsland under en period för att utföra arbete för företaget i ett annat medlemsland. Ett annat företag sände därefter ut en person från samma medlemsland till företaget i det andra medlemslandet. EU-domstolen konstaterade att bestämmelsen om att den utsända personen inte får sändas ut för att ersätta en annan person var tillämplig i den aktuella situationen. Det vill säga även i de fall en arbetstagare som har sänts ut av sin arbetsgivare för att utföra arbete, ersätts av en arbetstagare som har sänts ut av en annan arbetsgivare. Målet är även beskrivet under avsnitt 10.1.5 eftersom det även handlade om A1-intygs bindande verkan.

---

### Egenföretagare

---

#### Artikel 12.2 förordning 883/2004

En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i en medlemsstat och som ska bedriva liknande verksamhet i en annan medlemsstat, ska fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten, under förutsättning att verksamheten inte förväntas vara längre än 24 månader.

---

Bestämmelsen innebär att egenföretagare kan bedriva liknande verksamhet i ett annat medlemsland och som då jämföras på ett sätt med att sändas ut. De två särskilda krav som gäller för egenföretagare är att personen

- normalt ska bedriva verksamhet som egenföretagare i det sändande landet
- ska bedriva liknande verksamhet i ett annat medlemsland.

#### Vad är normal verksamhet som egenföretagare?

Med "normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i ett medlemsland" menas en person som har en omfattande och stadigvarande verksamhet som egenföretagare innan arbetsperioden i det andra landet börjar. Det krävs med andra ord att personen redan har bedrivit sin verksamhet i det första landet under en viss tid innan arbetet i det andra landet börjar. Med viss tid menas en period av minst två månader (AK-beslut A2, p. 2). Personen måste även under arbetsperioden i det andra landet

- bibehålla sin verksamhet i det första landet
- uppfylla kraven i det första landet för att bedriva verksamhet, för att kunna återuppta verksamheten vid återkomsten till detta land. (Artikel 14.3 i förordning 987/2009)

För att bedöma om egenföretagaren normalt bedriver verksamhet, kan följande faktorer vara till ledning för Försäkringskassans bedömning:

- om personen har en lokal i Sverige som är tänkt för ändamålet
- om personen betalar skatt och moms här
- om verksamheten är registrerad hos Skatteverket och i förekommande fall Bolagsverket samt att personen har en yrkesregistrering för att utöva sitt arbete om det är nödvändigt (exempelvis en yrkeslegitimation).

(AK: s beslut A2, p. 2)

Det ska finnas uppgifter om företaget i Sverige, uppgifter som styrker från och med vilken tidpunkt arbetet i det egna företaget i Sverige är aktivt och handlingar som styrker arbetets omfattning och vilken tidsperiod personen ska arbeta i det andra landet.

### **Vad menas med liknande verksamhet?**

Med liknande verksamhet menas att verksamheten eller arbetet som utförs i båda länderna ska vara liknande. När Försäkringskassan ska bedöma om det rör sig om en liknande verksamhet, ska det göras utifrån verksamhetens faktiska karaktär. Det spelar alltså ingen roll om verksamheten eventuellt betraktas som anställning eller egenföretagande i det andra medlemslandet (artikel 14.4 i förordning 987/2009). Försäkringskassan ska bedöma om det handlar om liknande verksamhet i båda länderna innan arbetsperioden i det andra landet börjar. Personen bör därför visa ett intyg eller kontrakt som klargör vad arbetet i det andra landet innebär.

Begreppet "liknande verksamhet" utesluter inte att personen arbetar som egenföretagare i det sändande landet och som anställd i det mottagande landet. Det som är väsentligt är vad aktiviteten innebär och vilket arbete som utförs. (Praktisk vägledning, del I, kapitel 10).

Exempelvis skulle en person som bedriver egen verksamhet som snickare i Sverige och som tillfälligt reser för att bedriva verksamhet som slaktare i Spanien inte ses som att hen utför liknande verksamhet i de två länderna. Skulle personen däremot arbeta tillfälligt som anställd snickare i Spanien skulle det betraktas som liknande verksamhet, trots att personen bedriver egen verksamhet i Sverige och arbetar som anställd i Spanien.

Verksamhet som bedrivs inom samma sektor kan i allmänhet ses som liknande verksamhet. Men eftersom arbetsuppgifter kan vara mycket olika i samma sektor är det inte säkert att detta synsätt alltid gäller. (Praktisk vägledning, del I, kapitel 10)

### **9.3.3 Verksamhet i två eller flera medlemsländer, artikel 13**

När en person normalt arbetar i två eller flera medlemsländer finns flera olika bestämmelser om tillämplig lagstiftning. Här kan både personens bosättningsförhållande och arbetsförhållande påverka bedömningen av vilket lands lagstiftning som ska gälla.

Reglerna om vilket lands lagstiftning som ska gälla vid arbete i två eller flera länder ändrades den 28 juni 2012. Vilka ändringar som infördes framgår av förordning (EU) nr 465/2012. Ändringarna innebär att det finns olika lydelse av bestämmelserna och övergångsbestämmelser som Försäkringskassan behöver ta hänsyn till. Det kommer att behandlas nedan i anslutning till den artikel och lydelse som har ändrats.

#### **Vad innebär normalt arbetar i två eller flera länder?**

Enligt bestämmelsen i artikel 14.5 i förordning 987/2009 definieras den som "normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater" som en person som samtidigt eller omväxlande har en eller flera separata anställningar hos samma företag eller arbetsgivare, eller för olika företag eller arbetsgivare i två eller flera medlemsländer. Det kan vara en person som arbetar samtidigt i två medlemsländer, till exempel vissa veckodagar i ett land och andra veckodagar i ett annat land. Det kan också gälla en person som arbetar omväxlande i olika medlemsländer, till exempel en månad i ett land och nästa månad i ett annat land. Det kan även vara en person som år efter år reser till ett land under nio månader och för årets återstående tre månader återvänder till det land där hen är bosatt för att arbeta. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 2)

EU-domstolen har i mål C-879/19 Format II uttalat att en person som arbetar under på varandra följande perioder i olika medlemsländer, normalt ska anses arbeta i två eller flera medlemsländer. Förutsättningen är att längden på de oavbrutna arbetsperioderna i var och en av dessa medlemsländer inte överstiger tolv månader.

Även arbete i ett tredjeland kan räknas med vid bedömningen av om personen arbetar normalt i två eller flera länder under förutsättning att arbetet i det tredjelandet utförs för en arbetsgivares räkning som finns i ett medlemsland.

Ibland kan det vara svårt att avgöra om en person ska ses som utsänd eller arbeta i två eller flera medlemsländer. Enligt artikel 14.7 i förordning 987/2009 är arbetets varaktighet en avgörande faktor för att fastställa om en situation ska betraktas som arbete i två eller flera medlemsländer. Arbetet i det andra landet ska vara av permanent och återkommande karaktär. Det ska alltså inte vara något tillfälligt som bara inträffar vid ett enda tillfälle.

För att fastställa om en person arbetar i två eller flera medlemsländer ska Försäkringskassan i första hand utgå från uppgifterna i anställningskontraktet eller anställningskontrakten, och göra en bedömning av om personen kan förväntas arbeta regelbundet i två eller flera medlemsländer under en kommande tolv månaders period. Om det är nödvändigt ska Försäkringskassan även bedöma om det är sannolikt att personen faktiskt kommer att arbeta på så sätt som står i kontraktet. Vid bedömningen kan följande faktorer beaktas:

- hur anställningskontraktet är utformat (till exempel om det är otydligt i vilket medlemsland personen faktiskt ska arbeta i)
- hur anställningskontrakt mellan arbetsgivare och arbetstagare tidigare har följts (under förutsättning att det finns tidigare arbetshistorik)
- tidsperioderna mellan arbetstillfällena
- arbetsuppgifternas faktiska karaktär.

(Praktisk vägledning, del II, kapitel 2)

---

### Rättsfall

I mål C-879/19 Format II förtydligade EU-domstolen vad som avses med att normalt arbeta i två eller flera medlemsländer. Målet gällde dock förordning 1408/71. Det handlade om en polsk medborgare som hade ett avtal om visstidsanställning med ett företag med säte i Polen. Under denna period arbetade han i mer än tolv månader i Frankrike, därefter cirka två månader i Förenade kungariket och sedan återigen i Frankrike. Personen ansökte om ett intyg om att omfattas av polsk lagstiftning på grund av att han utfört arbete i andra medlemsländer än Polen. Ansökan avlogs med hänvisning till att han utförde arbete under två direkt på varandra följande perioder inom olika medlemsländer.

EU-domstolen konstaterade att det i förordningens bestämmelse om arbete i två eller flera medlemsländer inte finns några tidsgränser vad gäller eventuella successiva arbetsperioder i mer än ett medlemsland. Huvudregeln i förordningen är att man ska omfattas av lagstiftningen i arbetslandet. Artikeln om arbete i två medlemsländer ska därför tolkas restriktivt och kan inte tillämpas om personen normalt arbetar i endast ett medlemsland. I förordningen görs dock vissa undantag från huvudregeln, såsom vid utsändning. Av detta följde enligt EU-domstolen att en person som under på varandra följande perioder utför arbete i olika medlemsländer, ska anses normalt arbeta inom två eller flera medlemsländers territorier under förutsättning att längden av de oavbrutna arbetsperioderna i var och ett av dessa medlemsländer inte överstiger tolv månader. I det aktuella målet hade personen arbetat i mer än tolv månader i Frankrike och bestämmelsen om arbete i två eller flera medlemsländer kunde därför inte tillämpas. Det var inte heller fråga om en utsändning. I stället skulle huvudregeln om arbetslandets lag tillämpas.

---

### **Marginell anställning ska inte räknas med**

En person som har en "marginell anställning" i ett medlemsland och samtidigt arbetar i ett annat medlemsland, anses inte arbeta normalt i två eller flera medlemsländer. En sådan person ska därför behandlas som om hen bara arbetar i ett arbetsland. Tillämplig lagstiftning ska i sådana fall i stället fastställas enligt artikel 11.3 a i förordning 883/2004. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 2)

Om den marginella anställningen leder till att personen ansluts till ett socialförsäkrings-system, ska avgifterna från det marginella arbetet betalas i det "riktiga" arbetslandet för hela inkomsten från arbetet. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 2)

Även om en person inte anses arbeta i två eller flera medlemsländer på grund av marginellt arbete ska rutinerna som framgår av artikel 16 i förordning 987/2009 tillämpas (artikel 14.5.b i förordning 987/2009).

Eftersom marginellt arbete inte ska räknas med när Försäkringskassan ska bedöma vilket lands lagstiftning som ska gälla för en person, är det viktigt att veta vad som menas med marginellt arbete. Begreppet "marginella anställningar" som används i den svenska versionen av förordning 987/2009 och den praktiska vägledningen innebär snarare "marginella aktiviteter" eller "marginellt arbete". Det behöver inte vara fråga om flera anställningskontrakt.

### **Vad räknas som marginellt arbete?**

Marginella anställningar definieras som anställningar (aktiviteter) som är permanenta men oviktiga utifrån tid och ersättning. Vid en sådan bedömning kan Försäkringskassan beakta

- arbetstiden i förhållande till personens totala arbetstid
- ersättningen i förhållande till en persons totala lön
- arbetets karaktär.

Som riktvärde kan anställningar som är mindre än fem procent av arbetstagarens normala arbetstid eller ligger till grund för mindre än fem procent av personens totala lön ses som marginella. Arbete som är av kompletterande karaktär, som inte är självständigt och som utförs från hemmet eller som stöd till huvudverksamheten kan vara en indikator för Försäkringskassan på att en anställning är marginell. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 2)

### **Bestämmelser i artikel 13.1 i förordning 883/2004 i dess lydelse före den 28 juni 2012 skiljer sig när det gäller marginellt arbete**

Att fastställa om en person arbetar i två eller flera länder skiljer sig i princip inte åt utifrån vilken lydelse av förordning 883/2004 och förordning 987/2009 som gäller. Den enda skillnaden i sak som finns när det gäller marginellt arbete är att enligt bestämmelserna före den 28 juni 2012 ska man bara göra undantag från marginella aktiviteter om personen har en arbetsgivare. Enligt bestämmelserna från och med den 28 juni 2012 gäller som framgått ovan undantag för marginella aktiviteter oavsett antal arbetsgivare.

---

#### **Artikel 13.1.a förordning 883/2004**

En person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater ska

a) omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt om han eller hon utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstaten

---

Bestämmelsen innebär att en person som arbetar i två eller flera medlemsländer ska omfattas av lagstiftningen i det land där personen är bosatt, om hen utför en väsentlig del av sitt arbete i det landet.

### **Vad innebär att en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet?**

När man har konstaterat att en person normalt arbetar i två eller flera medlemsländer ska det bedömas om en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet. Med väsentlig del menas att minst 25 procent av arbetet ska utföras i bosättningslandet. Här ska en samlad bedömning av arbetsförhållandena göras och om någon av följande faktorer uppnår 25 procent ska personen anses utföra en väsentlig del av sitt arbete i bosättningslandet. Faktorer är

- arbetstid
- lön.

Kriterierna är vägledande, men även andra kriterier kan vid en samlad bedömning klargöra om en person utför 25 procent eller mer av sitt arbete i bosättningslandet. (Artikel 14.8 i förordning 987/2009)

I bedömningen ska Försäkringskassan beakta den situation som kan förväntas uppstå under de följande tolv kalendermånaderna. (Artikel 14.10 i förordning 987/2009) Läs mer i avsnitt 10.1.3.

Även tidigare arbetsinsats kan vara ett tillförlitligt mått på framtida situation, och när det inte är möjligt att grunda ett beslut på planerade arbetsmönster eller tjänstgöringslistor kan det vara rimligt att titta på situationen under de föregående tolv månaderna och använda denna för att avgöra vad som utgör en väsentlig del av arbetet. Om ett företag har etablerats nyligen kan bedömningen baseras på en lämplig kortare tidsperiod. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 4)

Det innebär att en person även för de kommande tolv månaderna från det att situationen uppstod ska kunna förväntas utföra en väsentlig del av sitt arbete i bosättningslandet. Uppgifter om personens förväntade arbetsförhållande ska utredas med den berörda personen och Försäkringskassan kan behöva begära in uppgifter om att arbetsförhållandena kommer att bestå. En indikator på att förhållandena kommer att bestå är till exempel att personen redan tidigare har haft ett liknande arbetsmönster som hen anger kommer att gälla under de kommande tolv månaderna.

---

### **Rättsfall**

I C-569/15 uppgav EU-domstolen att artikel 14.2.b i) i förordning 1408/71 ska tolkas så att en person som bor och arbetar i ett medlemsland och som under tre månaders obetald ledighet arbetar som anställd i ett annat medlemsland ska anses ha arbetat i två medlemsländer. Detta under förutsättning att personen under ledigheten enligt lagstiftningen om social trygghet i det första medlemslandet anses ha arbetat som anställd och att arbetet i det andra medlemslandet är av sedvanlig och betydande karaktär. Artikel 14.2 b i) i förordning 1408/71 motsvarar artikel 13.1 a i förordning 883/2004 och rättsfallet är därför också tillämpligt för förordning 883/2004.

---

### **Särskilt för internationella transportarbetare**

För transportarbetare finns det ytterligare kriterier som kan vara till ledning, om det inte utifrån arbetstiden eller lön går att bedöma om en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet. I sådana fall kan arbetet delas upp i aktiviteter eller händelser i bosättningslandet och i andra medlemsländer. Sedan delar man procentandelen av





Diarienummer  
FK 2024/024660

händelserna i bosättningslandet med det sammanlagda antalet aktiviteter eller händelser under en given period.

För just lastbilschaufförer kan man räkna antal lastningar och lossningar i respektive medlemsland under en given period, och utifrån det fastställa hur stor del av arbetet som utförs i bosättningslandet. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 4)

---

#### Artikel 13.1.b förordning 883/2004

b) om han eller hon inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den medlemsstat där han eller hon är bosatt,

i) omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget, om han eller hon är anställd av ett företag eller en arbetsgivare, eller

ii) omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget, om han eller hon är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare som har sina säten eller verksamhetsställen i en enda medlemsstat, eller

iii) omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget utanför den medlemsstat där han eller hon är bosatt, om han eller hon är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare som har sitt säte eller verksamhetsställe i två medlemsstater, varav den ena är bosättningsmedlemsstaten, eller

iv) omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han eller hon är bosatt, om han eller hon är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare, varav minst två har sitt säte eller verksamhetsställe i olika medlemsstater utanför den medlemsstat där han eller hon är bosatt.

---

Bestämmelsen innebär att om personen inte utför en väsentlig del av sitt arbete i medlemslandet där hen bor finns olika regler för vad som ska gälla.

#### Arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är avgörande

Om Försäkringskassan har kommit fram till att en person arbetar i två eller flera medlemsländer men inte arbetar en väsentlig del i Sverige, ska Försäkringskassan fastställa var arbetsgivaren eller arbetsgivarna har sitt säte eller verksamhetsställe. Vi använder EU-rättens tolkning av begreppet arbetsgivare för att kunna fastställa tillämplig lagstiftning. Det beror på att det saknas hänvisning i förordningen till att begreppet ska definieras enligt nationell lagstiftning. Tolkningen av begreppet ska göras utifrån en helhetsbedömning där det hierarkiska förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare är centralt. Oavsett anställningshandlingarnas lydelse är det avgörande vem som utövar den faktiska arbetsledningsrätten gentemot arbetstagaren. Det rör sig i detta sammanhang om den som i praktiken ska bära lönekostnaderna och som har den faktiska möjligheten att säga upp arbetstagaren (C-610/18 AFMB). Med "säte eller verksamhetsställe" menas det ställe där företagets väsentliga beslut fattas och där dess centrala förvaltningsfunktioner finns (Artikel 14.5.a i förordning 987/2009).

---

#### Rättsfall

EU-domstolen kom i C-410/21 och C-661/21 fram till att ett bolags innehav av ett gemenskapstillstånd för vägtransport som har utfärdats av behörig myndighet i ett medlemsland inte ska anses utgöra ett ovedersägligt bevis för

---



---

att bolaget har sitt säte i det medlemslandet vid fastställandet av tillämplig lagstiftning i enlighet med artikel 13.1.b i) i förordning 883/2004.

---

Om Försäkringskassan misstänker att det rör sig om ett brevlådeföretag behöver vi göra en mer ingående bedömning av företaget. Ett brevlådeföretag är ett rent administrativt företag som inte har någon verklig rätt att fatta beslut. För att fastställa var ett företag har sitt säte eller sin verksamhet i en sådan situation, ska vi beakta

- i vilken ort företaget har sitt säte och sin förvaltning
- hur länge företaget har funnits i medlemslandet
- antalet anställda i administrativa befattningar på kontoret i fråga
- i vilken ort huvuddelen av kundkontakterna äger rum
- vilket kontor som beslutar om företagets inriktning och om driftsfrågor
- i vilken ort de huvudsakliga finansiella funktionerna sköts, inklusive bankförbindelser
- vilken ort som enligt EU-bestämmelserna ansvarar för förvaltning av dokumentation i samband med det regelverk som gäller för den specifika bransch inom vilken företaget är verksamt
- i vilken ort som arbetstagare rekryteras.

Om Försäkringskassan efter att ha granskat dessa kriterier fortfarande inte kan utesluta att det rör sig om ett brevlådeföretag, är den anställdes anknytning avgörande. Det innebär det driftställe som personen har den närmaste anknytningen till när det gäller att utföra arbetet. Kriterierna beskrivs som en specifikation av definitionen i artikel 14.5.a i förordning 987/2009. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 7)

### **Företagets säte utanför EU:s territorium**

En person ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning om hen

- arbetar som anställd i två eller flera medlemsländer
- är bosatt i ett medlemsland
- är anställd av en arbetsgivare som är etablerad utanför EU:s territorium.

(Artikel 14.11 i förordning 987/2009)

### **Den tidigare lydelsen skiljer sig inte**

Att fastställa var arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe skiljer sig i praktiken inte åt utifrån vilken lydelse av förordningarna som gäller. Definitionen av var arbetsgivaren ska anses ha sitt säte eller verksamhetsställe fördes in i förordning 987/2009 först den 28 juni 2012. Det går därför inte att hänvisa till bestämmelsen i ärenden som bedöms enligt den tidigare lydelsen av förordningarna. Bestämmelsen återspeglar dock tidigare praxis och de kriterier som funnits med i Praktisk vägledning. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 7)

### **Kontantförmån och arbete samtidigt**

En person som får en kortsiktig kontantförmån i ett medlemsland samtidigt som hen arbetar i ett annat medlemsland ska anses arbeta i två olika medlemsländer enligt artikel 13. Det beror på att artikel 11.2 i förordning 883/2004 anger att personer som får en kontantförmån med anledning av sitt arbete som anställda eller sin verksamhet som egenföretagare ska anses arbeta. Du kan läsa mer om den bestämmelsen och vilka svenska förmåner det gäller i avsnitt 9.3.1. Det kan till exempel vara en person som arbetar deltid i ett medlemsland och samtidigt får halv sjukpenning från Sverige.

Får personen en förmån i bosättningslandet som motsvarar en väsentlig del av personens arbete? Om den förmån som utbetalas i personens bosättningsland kommer från en "väsentlig del" av personens arbete eller verksamhet, det vill säga minst 25 procent, ska personen omfattas av lagstiftningen i landet där hen är bosatt. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 1)

Får personen en förmån baserad på arbete som anställd hos minst två arbetsgivare med sina säten i minst två medlemsländer utanför bosättningsmedlemslandet? I så fall ska hen omfattas av bosättningslandets lagstiftning. Det gäller oavsett om hon eller han utför en väsentlig del av arbetet där. Här gäller samma regler som vid faktiskt arbete i två eller flera medlemsländer. Se avsnitt 9.3.3.

### **Särskilt om arbetslöshetsförmåner**

Får personen en arbetslöshetsförmån som inte motsvarar en väsentlig del av personens arbete från bosättningslandet samtidigt som hen arbetar i ett annat medlemsland? I så fall får medlemsländerna sluta ett avtal om att bosättningslandets lagstiftning ska gälla. Det beror på att det är önskvärt att en sådan person fortsätter att omfattas av lagstiftningen i sitt bosättningsland. Det gäller både den lagstiftning som reglerar att personen ska betala in till exempel skatt och den som reglerar att få eventuella förmåner. (Administrativa kommissionens rekommendation nr U1 av den 12 juni 2009 om tillämplig lagstiftning för arbetslösa personer som förvärvsarbetar på deltid i en annan medlemsstat än bosättningsstaten, p. 1 och Praktisk vägledning, del II, kapitel 1)

Försäkringskassan bedömer att det i praktiken sällan kommer att finnas behov av att sluta ett avtal om att bosättningslandets lagstiftning ska gälla. Om en person får arbetslöshetsersättning på deltid som motsvarar minst 25 procent från bosättningslandet, samtidigt som hen arbetar i ett annat medlemsland, kommer bosättningslandets lagstiftning att gälla. Detta enligt tillämpningen av artikel 13 i förordning 883/2004. Men i de fall arbetslöshetsförmånen inte motsvarar en väsentlig del, ska Försäkringskassan ingå ett avtal om dispens eftersom personen annars skulle gå miste om sin arbetslöshetsförmån.

Om en person samtidigt får pensionsförmåner som är undantagna artikel 11.2 från ett medlemsland och arbetar i ett annat medlemsland ska personen inte anses arbeta i två eller flera medlemsländer och den tillämpliga lagstiftningen ska i stället fastställas i enlighet med artikel 11.3 i förordning 883/2004. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 1)

Av uppgifterna ska de framgå vilka medlemsländer personen arbetar i, vilken period personen arbetar i flera länder och i vilken omfattning personen har en arbetsbaserad kontantförmån. Det ska även finnas uppgifter om arbetsgivare samt kontaktinformation och organisationsnummer till arbetsgivaren.

### **Särskilda bestämmelser för arbete som flygande personal efter den 28 juni 2012**

En person som arbetar i flyg- eller kabinbesättning med att frakta passagerare eller gods anses arbeta i det medlemsland där stationeringsorten finns. Det innebär att personal som bara arbetar utifrån en stationeringsort anses arbeta i det medlemsland där stationeringsorten finns. Läs mer om detta i beskrivning av artikel 11.5 i förordning 883/2004. (Artikel 11.5 i förordning 883/2004)

### **Arbete som flygande personal i två eller flera medlemsländer**

I vissa fall ska bestämmelserna om arbete i två eller flera länder gälla för flygande personal. Eftersom stationeringsorten är utgångspunkten för flygande personal innebär det att bedömningen av om flygande personal arbetar i två eller flera länder kan skilja sig från bedömningen som görs för vanliga anställda. Exempel på sådana fall är:

- en person som normalt arbetar för en eller flera olika arbetsgivare med stationeringsorter i olika länder
- en person som regelbundet byter stationeringsort under en period på tolv månader
- en person som normalt utför annat arbete som anställd eller egenföretagare vid sidan om arbetet som flyg- eller kabinbesättning i ett annat medlemsland än där stationeringsorten finns.

Om en person har två eller flera stationeringsorter i olika medlemsländer ska institutionen på bosättningsorten fastställa om en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet. Om personen har stationeringsort i bosättningslandet ska arbete i hela EU/EES som flygande personal ses som arbete i bosättningslandet. Det kan också vara ett annat arbete i bosättningslandet som utförs vid sidan om arbetet som pilot eller kabinbesättning. Du kan läsa nedan om hur bedömningen av om en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet ska göras, där det finns ett alternativt sätt för just flygande personal enligt de tidigare gällande bestämmelserna.

Arbetar personen inte en väsentlig del i bosättningslandet? I så fall ska Försäkringskassan fastställa var arbetsgivaren eller arbetsgivarna har sitt säte eller verksamhetsställe. Du kan läsa mer om hur den bedömningen ska göras ovan.

Det förekommer att en person som arbetar i flyg- eller kabinbesättning är anställd av ett bemanningsföretag och hyrs ut till olika bolag med olika stationeringsorter. Även en sådan person ska anses arbeta i de länder som stationeringsorterna finns. Om personen inte utför en väsentlig del av arbetet i bosättningslandet ska personen vara omfattad av det lands lagstiftning där arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe. Det gäller under förutsättning att bemanningsföretaget är ett faktiskt företag och inte ett så kallat brevlådeföretag, vilket du kan läsa mer om ovan. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 4a)

Nedanstående frågor kan vara till hjälp för Försäkringskassans bedömning av vilket lands lagstiftning som ska gälla för flygande personal:

- Arbetar personen i flyg- eller kabinbesättning som fraktar passagerare eller gods?
- Var finns personens stationeringsort?
- Arbetar personen regelbundet från andra stationeringsorter eller utför annat arbete?

*Om ja:*

- Utför personen en väsentlig del av arbetet i bosättningslandet, antingen genom faktiskt arbete där eller arbete i hela EU/EES och Schweiz utifrån en stationeringsort i bosättningslandet?

*Om nej:*

- Var har arbetsgivaren eller arbetsgivarna sitt säte eller verksamhetsställe?

### **Stationeringsort i ett tredjeland**

Bestämmelsen om att arbete som flygande personal ska anses vara där stationeringsorten finns, gäller bara inom EU. Det beror på att begreppet "stationeringsort" för flygbesättning och kabinbesättning är ett EU-rättsligt begrepp.

Begreppet kan inte tillämpas om en person – även om hen är EU-medborgare – som har sin stationeringsort utanför EU och flyger därifrån till olika EU-medlemsländer. I det fallet gäller fortfarande den allmänna lagvalsregeln om arbete i två eller flera medlemsländer. För en person som har sin stationeringsort utanför EU ska Försäkringskassan i stället bedöma vilket lands lagstiftning personen omfattas av enligt de vanliga reglerna i artikel 13, som du kan läsa mer om i avsnitt 9.3.3. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 4a)



### Vad gäller för flygande personal före den 28 juni 2012?

Det finns ett alternativt sätt att bedöma om en medlem av flyg- eller kabinbesättning utför en väsentlig del av sitt arbete i bosättningslandet. Det innebär att man räknar antal starter och landningar i respektive medlemsland under en given period, och utifrån det fastställer hur stor del av arbetet som utförs i bosättningslandet (Praktisk vägledning, del II, kapitel 4.a).

I övrigt finns inga särskilda bestämmelser för flygande personal i förordningarna 883/2004 eller 987/2009 i deras lydelse före den 28 juni 2012. Det innebär att bestämmelserna om tillämplig lagstiftning för flygande personal som arbetar i två eller flera medlemsländer ska bedömas på samma sätt som för annan personal.

### Egenföretagare som bedriver verksamhet i två eller flera medlemsländer

#### Artikel 13.2 och 13.3 förordning 883/2004

2. En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater ska omfattas av

a) lagstiftningen i den medlemsstat där han är bosatt, om han bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i denna medlemsstat,

eller

b) lagstiftningen i den medlemsstat där hans verksamhets huvudsakliga intressen finns, om han inte är bosatt i en av de medlemsstater där han bedriver en väsentlig del av sin verksamhet.

3. En person som normalt arbetar som anställd och bedriver verksamhet som egenföretagare i olika medlemsstater ska omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där han arbetar som anställd eller, om han arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater, av den lagstiftning som fastställs i enlighet med punkt 1.

Bestämmelsen innebär att för en egenföretagare som normalt bedriver verksamhet i två eller flera medlemsländer gäller följande:

- om personen bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i bosättningslandet, ska hen omfattas av lagstiftningen där
- om personen inte är bosatt i något av de medlemsländer där en väsentlig del av verksamheten bedrivs, ska hen omfattas av lagstiftningen i det medlemsland där verksamhetens huvudsakliga intressen finns.

För en egenföretagare som även arbetar som anställd i ett eller flera medlemsländer gäller följande:

- om personen arbetar som anställd i ett medlemsland, ska hen omfattas av lagstiftningen där
- om personen arbetar som anställd i två eller flera medlemsländer, ska bedömningen göras enligt samma bestämmelser som gäller för personer som arbetar som anställda i två eller flera medlemsländer.

Vem som ses som egenföretagare kan du läsa om i avsnitt 9.2.1.

### Normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i minst två länder

Bestämmelsen handlar framför allt om personer som samtidigt eller omväxlande utövar en eller flera verksamheter som egenföretagare i olika medlemsländer, och där det inte spelar någon roll vilken typ av verksamhet det handlar om (artikel 14.6 i förordning

987/2009). En person kan bedriva verksamhet som slaktare i ett medlemsland och snickare i ett annat, och ändå omfattas av bestämmelsen om verksamhet i två eller flera medlemsländer. Det avgörande är att verksamheten i alla berörda medlemsländer ses som verksamhet som egenföretagare (artikel 1. b i förordning 883/2004 samt artikel 14.6 i förordning 987/2009).

Normal verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsländer ska vara av permanent och återkommande karaktär och inte något tillfälligt som sker vid ett tillfälle (artikel 14.7 i förordning 987/2009). Verksamhetens varaktighet i det andra landet är därför en avgörande faktor för att klargöra om den är att anse som arbete som egenföretagare i två eller flera medlemsländer eller om den är ett tillfälligt arbete i ett annat medlemsland enligt artikel 12.2 i förordning 883/2004.

Vid bedömning av om det är normal verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsländer ska hänsyn inte tas till marginellt arbete (artikel 14.5.b i förordning 987/2009). Den enda vägledning som finns kring vad som ses som marginellt arbete för egenföretagare är att det handlar om kompletterande verksamheter som är oviktiga när det gäller tid och ersättning (Praktisk vägledning, del II, kapitel 10). Här kan det riktvärde om fem procent som gäller för vanliga anställda också användas för att avgöra om en egenföretagares arbetstid eller ersättning är av marginell karaktär. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.3.3.

Av uppgifterna ska det tydligt framgå vilka medlemsländer personen ska arbeta i, vilken period personen arbetar i flera medlemsländer och hur mycket personen arbetar i respektive land. Det ska även finnas uppgifter om arbetsgivare samt kontaktinformation och organisationsnummer till arbetsgivaren.

---

### Rättsfall

Mål C-89/16 gällde en person som var bosatt i Polen och bedrev verksamhet som egenföretagare i Polen och dessutom arbetade som anställd i Slovakien. Polen hade med stöd av artikel 14.5.b i förordning 987/2009 och artikel 13.3 i förordning 883/2004 beslutat att han skulle omfattas av polsk lagstiftning. Detta eftersom den verksamhet som han bedrev i Slovakien var av marginell omfattning. Förfarandet i artikel 16 i förordning 987/2009 användes och fastställande av tillämplig lagstiftning blev slutgiltigt. Slovakien beslutade med anledning av detta att personen ifråga inte längre omfattades av de obligatoriska sjuk-, pensions- och arbetslöshetsförsäkringarna.

Enligt den hänskjutande domstolen hade den polska socialförsäkringsmyndigheten prövat personens situation utifrån artikel 14.5.b i förordning 987/2009. Den polska socialförsäkringsmyndigheten hade därmed tillämpat artikel 13.1 i förordning 883/2004 när man fattade beslut trots att den bestämmelsen endast berör arbete som anställd.

Men det aktuella fallet handlade egentligen om en person som arbetar som anställd i ett medlemsland och bedriver verksamhet som egenföretagare i en

annan. Frågan i målet var därför om de krav som anges i artiklarna 14.5.b i förordning 987/2009 och 16 i förordning 883/2004 ska beaktas vid fastställandet av vilken nationell lagstiftning som är tillämplig enligt artikel 13.3 i förordning 883/2004 för en person som normalt arbetar som anställd och bedriver verksamhet som egenföretagare i olika medlemsländer. EU-domstolen besvarade denna fråga jakande. Även om personen ifråga omfattas av det första typfallet i artikel 13.3 i förordning 883/2004 – arbetar som anställd

---



i ett land och bedriver verksamhet som egenföretagare i ett annat – föreskrivs det i artikel 14.5.b i förordning 987/2009 att marginellt arbete inte ska beaktas vid fastställande av tillämplig lagstiftning enligt artikel 13 i förordning 883/2004. Artikel 16 i förordning 987/2009 är därför tillämplig på samtliga fall som avses i artikel 14 i samma förordning.

---

### Väsentlig del av verksamheten

Vid bedömningen av vad som är en väsentlig del av verksamheten gäller samma regelverk som för den som är anställd. Det innebär att man utifrån en samlad bedömning av arbetsförhållandena ska klargöra att 25 procent av verksamheten utförs i bosättningslandet. Bedömningen av verksamheten ska göras utifrån omsättning, arbetstid, antal tillhandahållna tjänster eller inkomst (Artikel 14.8 i förordning 987/2009). Du kan läsa mer om den bedömningen i avsnitt 9.3.3.

Bedömningen ska göras utifrån den situation som kan förväntas pågå under de följande tolv kalendermånaderna (artikel 14.10 i förordning 987/2009). Försäkringskassan ska då be personen om uppgifter om hens förväntade arbetsförhållanden och om arbetsförhållandena kommer att bestå. Det kan vara

- uppgifter om ett tidigare arbetsmönster som hen menar kommer att fortsatt gälla under de kommande tolv månaderna
- kontrakt på kommande uppdrag som visar att personens verksamhet i två eller flera medlemsländer kommer att pågå.

### Verksamhetens huvudsakliga intresse

Verksamhetens huvudsakliga intresse ska fastställas med hänsyn till alla aspekter av egenföretagarens arbete. Det innebär att Försäkringskassan ska bedöma följande faktorer utifrån de kommande tolv månaderna:

- var verksamheten har sitt fasta säte
- verksamhetens stadigvarande karaktär eller dess varaktighet
- antalet tillhandahållna tjänster
- egenföretagarens egen uppfattning.

(Artikel 14.9–10 i förordning 987/2009)

### Offentligt anställd

---

#### Artikel 13.4 förordning 833/2004

En person som är offentligt anställd i en medlemsstat och som samtidigt arbetar som anställd och/eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera andra medlemsstater, ska omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat till vilken den förvaltning som sysselsätter honom hör.

---

Bestämmelsen innebär att den som samtidigt arbetar som offentligt anställd i ett medlemsland och som anställd eller egenföretagare i ett eller flera andra medlemsländer, ska omfattas av det landets lagstiftning som gäller för den offentliga arbetsgivaren.

Men det räcker inte med ett anställningskontrakt med en offentlig arbetsgivare, utan personen måste dessutom arbeta på ett sådant sätt att det kan räknas som normalt

arbete i två eller flera medlemsländer. Du kan läsa mer om hur en sådan bedömning ska göras i avsnitt 9.3.3 och beskrivningen av artikel 13.1.

Reglerna om marginellt arbete gäller även vid bedömningen av en offentlig anställning vid fastställandet av tillämplig lagstiftning när en person arbetar i två eller flera länder. Även om en person inte anses arbeta i två eller flera medlemsländer på grund av marginellt arbete ska rutinerna som framgår av artikel 16 i förordning 987/2009 tillämpas (artikel 14.5.b i förordning 987/2009). Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.3.3 och beskrivningen av artikel 13.1.

För den som arbetar som offentligt anställd i flera länder och är anställd av två eller flera offentliga arbetsgivare i olika länder ska bestämmelserna i artikel 13.1 i förordning 883/2004 tillämpas på samma sätt som för den som arbetar i två eller flera medlemsländer. Läs mer om det ovan under 9.3.3.

Tänk på att det ska finnas uppgifter om anställningsperiod och uppgifter som styrker anställningen.

### **Allt arbete ska räknas som utfört i det land vars lagstiftning personen omfattas av**

---

#### **Artikel 13.5 förordning 883/2004**

De personer som avses i punkterna 1–4 ska vid tillämpningen av den lagstiftning som fastställs i enlighet med dessa bestämmelser behandlas som om de arbetar som anställda eller bedriver verksamhet som egenföretagare i den berörda medlemsstaten samt får alla sina inkomster därifrån.

---

Bestämmelsen innebär att den som regelbundet arbetar i två eller flera medlemsländer och som artikel 13 bedömts gälla för ska

- anses utföra allt sitt arbete i det medlemsland vars lagstiftning är tillämplig
- anses få alla sina inkomster från det medlemslandet.

Personen ska alltså bara betala avgifter i det landet och få tillgång till det landets förmåner som omfattas av förordningen.

### **Handläggning enligt artikel 16 i förordning 987/2009**

Det är var personen är bosatt som avgör hur handläggningen av ett ärende enligt artikel 13 i förordning 883/2004 ska hanteras. Om vi inte är eniga med det andra landet om var personen kan anses vara bosatt, ska vi använda kriterierna för fastställande av bosättningsorten i artikel 11 i förordning 987/2009. Du kan läsa mer i avsnitt 9.3.1 om den bestämmelsen.

Kontakten mellan de behöriga institutionerna ska ske effektivt och personen som arbetar i två eller flera medlemsländer ska inte stå utan försäkringsskydd under den tid som medlemsländerna utreder ärendet.

Den som arbetar i två eller flera medlemsländer ska meddela den behöriga institutionen i bosättningslandet. Det gäller oavsett om personen är anställd eller egenföretagare. En person som är bosatt i Sverige och som arbetar i två eller flera länder ska alltså informera Försäkringskassan om det. (Artikel 16.1 i förordning 987/2009)

Om personen inte meddelar bosättningslandet att hen arbetar i två eller flera länder, ska institutionen så snart den får kännedom om det tillämpa artikel 16 i förordning 987/2009. Om personen i stället har informerat institutionen i arbetslandet ska den institutionen informera institutionen i bosättningslandet, som då ska tillämpa artikel 16 (artikel 16.6 i



förordning 987/2009). Om Sverige är bosättningsland och Försäkringskassan får information på något av dessa sätt, ska vi tillämpa handläggningsbestämmelserna i artikel 16.

Bestämmelsen i artikel 16 innebär att den berörda institutionen i det aktuella bosättningslandet påbörjar utredningar om vilket lands lagstiftning som ska gälla för en person som arbetar i två eller flera medlemsländer. Institutionen fattar sedan ett provisoriskt beslut om vilket lands lagstiftning som ska gälla utifrån bestämmelserna i artikel 13 i förordning 883/2004. Institutionen ska därefter underrätta de berörda institutionerna i de andra länderna där personen arbetar om det provisoriska beslutet (artikel 16.2 och artikel 16.5 i förordning 987/2009). I praktiken innebär det att ett medlemsland kan ange att ett annat lands lagstiftning ska gälla för en person som arbetar i två eller flera medlemsländer.

Det finns inga bestämmelser i förordning 883/2004 om vilket medlemsland som ska göra utredning för retroaktiva perioder när en person är bosatt i annat medlemsland än hen var bosatt i under den retroaktiva perioden. Utifrån det kan det nuvarande bosättningslandet göra utredningen. Motsätter sig det medlemsland som personen var bosatt i under den retroaktiva perioden kan medlemsländerna komma överens om vilket av medlemsländerna som ska göra utredningen. Detta gäller endast i de fall när det handlar om tidigare perioder som det inte finns beslut om.

De andra berörda medlemsländernas behöriga institutioner har sedan två månader på sig att invända mot det provisoriska beslutet. Om ingen av dem invänder blir beslutet slutgiltigt när de två månaderna har gått ut. Man räknar tiden från det att de andra behöriga institutionerna tog del av det provisoriska beslutet, om inte beslutet redan har fastslagits som slutgiltigt enligt artikel 16.4 i förordning 987/2009. (Artikel 16.3 i förordning 987/2009)

Det innebär att i de fall Sverige är bosättningsland, ska Försäkringskassan utreda och fatta provisoriskt beslut om vilken lagstiftning som ska gälla för personen. Om inte det andra landet och den behöriga institutionen där reagerar inom två månader, blir det provisoriska beslutet slutgiltigt.

Om det råder osäkerhet vid fastställandet av tillämplig lagstiftning för personen som arbetar i två eller flera medlemsländer, så ska de berörda myndigheterna fastställa lagstiftningen i samråd. Då ska de beakta artikel 13 i förordning 883/2004 och relevanta bestämmelser i artikel 14 i förordning 987/2009. Det innebär att i de fall Försäkringskassan är osäker på vilket lands lagstiftning som ska gälla, ska Försäkringskassan ta kontakt med det andra landet. Om Försäkringskassan och det andra medlemslandets behöriga institution har olika uppfattning om förutsättningarna och relevanta uppgifter ska vi försöka nå enighet genom att tillämpa ovanstående villkor och bestämmelserna i artikel 6 i förordning 987/2009 (artikel 16.4 i förordning 987/2009).

Om Försäkringskassan tillsammans med den andra behöriga institutionen redan har kommit överens om vilket lands lagstiftning som ska gälla för personen enligt artikel 16.4, kan ett slutgiltigt beslut fattas redan från början.

Det innebär även att Sverige kan bli provisoriskt utpekad av ett annat medlemsland som behörigt och att en person som är bosatt i ett annat medlemsland ska omfattas av svensk socialförsäkring på grund av bestämmelserna i artikel 13 i förordning 883/2004. Försäkringskassan ska då inom två månader reagera på det provisoriska beslutet och meddela den behöriga myndigheten i bosättningslandet om Försäkringskassan har en avvikande åsikt om vilket medlemslands lagstiftning personen ska omfattas av.

Det är den behöriga institutionen i det medlemsland vars lagstiftning ska gälla som ska informera den berörda personen om detta. Det gäller både provisoriska och slutliga beslut. Institutionen kan antingen informera personen via brev eller använda intyg A1,



och det ska ske utan dröjsmål. Om en person är bosatt i Sverige, men Försäkringskassan kommer fram till att ett annat lands lagstiftning ska gälla, är det alltså det andra landet som ska informera personen. Om Försäkringskassan i stället kommer fram till att svensk lagstiftning ska gälla, är det Försäkringskassan som ska informera personen. När en person är bosatt i ett annat land vars institution kommer fram till att svensk lagstiftning ska gälla, ska Försäkringskassan informera personen så snart vi får kännedom om beslutet.

Intyg A1 kan utfärdas antingen provisoriskt eller slutligt på en gång. Om intyget är provisoriskt måste det utfärdas ett nytt intyg när beslutet blivit slutgiltigt. Om intyget är slutligt från början måste det omedelbart dras tillbaka om en annan institution ifrågasätter beslutet om tillämplig lagstiftning och personen ska omfattas av ett annat lands lagstiftning än vad som fastställts först. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 8)

Om Försäkringskassan ifrågasätter en bedömning som det andra landets institution har gjort finns det särskilda bestämmelser om vad för rättsverkan sådana andra länders intyg och handlingar har. Detsamma gäller om Försäkringskassans utfärdade intyg eller beslut ifrågasätts av ett annat lands institution. Du kan i avsnitt 10 läsa om vad som gäller i sådana situationer.

### **Omprövning av vilket lands lagstiftning som ska gälla**

När behörig institution i bosättningslandet har beslutat vilket lands lagstiftning som ska gälla för en person som normalt arbetar i två eller flera medlemsländer, ska beslutet i normalfallet inte omprövas förrän tidigast efter tolv månader. Det gäller förutsatt att den information som arbetsgivaren eller den berörda personen uppgav, såvitt de kände till, var sanningsenlig. Syftet med att inte se över beslutet förrän efter tolv månader är att säkra en rättslig stabilitet. Det gäller särskilt för arbetstagare som rör sig mycket över gränserna, till exempel inom transportsektorn.

Den behöriga institutionen har dock möjlighet att se över ett beslut som de fattat, om den anser att en översyn är motiverad. Ändringar som följer av en sådan översyn ska gälla från det datum då ändringarna beslutas. Det gäller under förutsättning att informationen som arbetsgivaren eller arbetstagaren uppgett under den inledande utredningen varit korrekt. I vissa fall kan ändringarna göras retroaktivt. Läs mer om detta i avsnitt 10.1.5.

Den berörda personen eller dennes arbetsgivare har också möjlighet att begära att den behöriga institutionen omprövar beslutet före tolv månadersperiodens utgång, om personens arbetsmönster har ändrats väsentligt.

Om andra väsentliga förändringar som inte är kopplade till arbetsmönstret inträffar inom en tolv månadersperiod, är arbetsgivaren eller arbetstagaren skyldiga att anmäla det till behörig institution. Det kan till exempel gälla byte av anställningsort eller bosättningsort. (Praktisk vägledning, del II, kapitel 6)

### **Övergångsbestämmelser**

Den 28 juni 2012 ändrades vissa bestämmelser i förordning 883/2004 och i förordning 987/2009. Vilka ändringar som infördes framgår av förordning 465/2012.

Ändringarna gäller främst bestämmelser om tillämplig lagstiftning vid arbete i två eller flera länder. Om ett ärende gäller en bedömning av tillämplig lagstiftning under en tidsperiod från och med den 28 juni 2012, gäller de nya bestämmelserna. Om ett ärende gäller en bedömning av tillämplig lagstiftning under en tidsperiod före den 28 juni 2012, gäller de gamla bestämmelserna. Det finns övergångsbestämmelser för vem som ska omfattas av den nya respektive den gamla lydelsen.

Norge, Island och Liechtenstein började tillämpa förordning 465/2012 den 2 februari 2013. Under perioden 1 juni 2012 till och med den 1 februari 2013 ska därför förordning 883/2004 i dess lydelse innan den 28 juni 2012 tillämpas i förhållande till dessa länder. Även här finns övergångsbestämmelser.

Schweiz började tillämpa förordning 465/2012 den 1 januari 2015. Under perioden 1 april 2012 till och med 31 december 2014 ska därför förordning 883/2004 i dess lydelse före den 28 juni 2012 tillämpas i förhållande till Schweiz. Även här finns övergångsbestämmelser.

### **9.3.4 Frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring, artikel 14**

---

#### **Artikel 14 förordning 883/2004**

1. Artiklarna 11–13 ska inte tillämpas på frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring, utom i de fall då det i en medlemsstat, för någon av de grenar som avses i artikel 3.1, bara finns ett system för frivillig försäkring.
2. När en person enligt lagstiftningen i en medlemsstat omfattas av en obligatorisk försäkring i den medlemsstaten, får denna person inte i en annan medlemsstat omfattas av en frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring. I samtliga övriga fall där det för en viss gren går att välja mellan flera system för frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring ska den berörda personen endast anslutas till det system denne har valt.
3. När det gäller förmåner vid invaliditet och ålderdom samt förmåner för efterlevande, får dock den berörda personen anslutas till en frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring i en medlemsstat, även om han är obligatoriskt omfattad av en annan medlemsstats lagstiftning, om han vid något tillfälle under sitt tidigare yrkesliv har omfattats av lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten på grund av eller till följd av arbete som anställd eller verksamheten som egenföretagare och om sådan dubbel försäkring uttryckligen eller underförstått medges enligt lagstiftningen i den förstnämnda medlemsstaten.
4. Om det för anslutning till en frivillig försäkring eller en frivillig fortsättningsförsäkring enligt en medlemsstats lagstiftning ställs krav på bosättning i den medlemsstaten eller på tidigare arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare, ska artikel 5 b endast tillämpas på personer som vid något tillfälle tidigare har omfattats av lagstiftningen i den medlemsstaten med anledning av arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare.

---

Bestämmelsen innebär att det finns särskilda regler om tillämplig lagstiftning om en person har en frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring.

En frivillig försäkring är en försäkring där en enskild person har deklarerat att den vill omfattas av en sådan genom att underteckna ett kontrakt. Även möjligheten att i efterhand betala in avgifter till en sådan försäkring faller in här.

Att denna särbestämmelse finns beror på att flera medlemsländers system erbjuder frivilliga försäkringar för de flesta grenar av social trygghet. Därför kan det uppstå situationer där en frivillig försäkring krockar med en obligatorisk försäkring. På samma sätt kan det uppstå problem när reglerna om tillämplig lagstiftning hänvisar till ett lagstiftningssystem som inte har en obligatorisk försäkring och personen i det fallet bara har en frivillig försäkring eller en frivillig fortsättningsförsäkring. (EU Social Security Law, s. 185)

I Sverige har vi ett obligatoriskt socialförsäkringssystem, vilket betyder att vår socialförsäkring är obligatorisk för dem som omfattas av den genom bosättning eller arbete. Försäkringskassan behöver ändå känna till denna bestämmelse, eftersom det kan hända att personer som omfattas av den obligatoriska försäkringen i Sverige även omfattas av ett annat medlemslands frivilliga försäkring eller frivilliga fortsättningsförsäkring. Du kan läsa vidare nedan under läs mer om vad det innebär om en sådan situation skulle uppstå.

---

## Läs mer

### *Undantag från huvudreglerna om tillämplig lagstiftning (14.1)*

Bestämmelsen i 14.1. innebär att artiklarna 11–13 inte ska tillämpas på frivilliga försäkringar. Förordningen tillåter att det finns en frivillig försäkring vid sidan om den obligatoriska och att den obligatoriska försäkringen alltid har företräde. Är det däremot så att det bara finns en frivillig försäkring för några av de grenar som täcks i artikel 3.1 i förordningen, får artiklarna 11–13 tillämpas på denna frivilliga försäkring. Det är för att personen åtminstone ska ha ett skydd av någon försäkring vid tillämpning av förordningen. Denna bestämmelse visar tydligt att förordningen som huvudregel bara är tillämplig på obligatoriska försäkringar.

### *Sammanträffande av frivilliga och obligatoriska försäkringar (14.2–4)*

Bestämmelsen i artikel 14.2 ska täcka situationer där man måste välja mellan ett eller flera lagstiftningssystem. Den innebär att en obligatorisk försäkring har företräde framför en frivillig försäkring. Bestämmelsen täcker även situationen då en person är försäkrad både enligt en frivillig försäkring och en frivillig fortsättningsförsäkring. I ett sådant läge får den enskilda personen välja vilken av de frivilliga försäkringarna som ska gälla.

Bestämmelsen i artikel 14.3 är ett undantag från den hierarkiska ordningen mellan obligatoriska och frivilliga försäkringar. En person får, vid sidan om en obligatorisk försäkring, också vara frivilligt försäkrad för förmåner vid invaliditet och ålderdom samt förmåner för efterlevande om det har sin grund i arbete och det medlemslandets lagstiftning tillåter sådan dubbelförsäkring. Här krävs att det finns en koppling till det medlemsland som tillåter frivillig och obligatorisk försäkring genom att personen någon gång i sitt arbetsliv har omfattats av det medlemslandets lagstiftning.

Bestämmelsen i artikel 14.4 begränsar tillämpningen av artikel 5 b. i förordningen om likställande av omständigheter och händelser. Du kan läsa mer om artikel 5 i avsnitt 9.2.5. Bestämmelsen innebär att om ett medlemslands frivilliga försäkring eller frivilliga fortsättningsförsäkring ställer som krav för anslutning att en person måste ha bott eller arbetat där, får artikel 5.b. bara tillämpas för personer som någon gång tidigare har omfattats av det medlemslandets lagstiftning genom arbete.

---

### 9.3.5 Europeiska gemenskapernas kontraktsanställda, artikel 15

---

#### Artikel 15 förordning 883/2004

Europeiska gemenskapernas kontraktsanställda får välja att omfattas av lagstiftningen i den medlemsstat där de är anställda, den medlemsstats lagstiftning av vilken de senast omfattades eller lagstiftningen i den medlemsstat i vilken de är medborgare, när det gäller andra bestämmelser än de som gäller familjeförmåner som beviljas enligt anställningsvillkoren för dessa personer. Denna rätt att välja får bara utnyttjas en gång och gäller från och med den dag då anställningen påbörjas.

---

Bestämmelsen innebär att vissa anställda inom EU-administrationen kan välja om de vill omfattas av det medlemslands lagstiftning

- där de är anställda eller egenföretagare
- de senast omfattades av
- där de är medborgare.

Bestämmelsen talar uttryckligen bara om anställda, men utifrån förordningens syfte att endast ett lands lagstiftning ska gälla för den enskilde bör bestämmelsen även kunna tillämpas för egenföretagare.

Undantaget från detta är de mycket generösa familjeförmåner som de kontraktsanställda har rätt till enligt sina anställningsvillkor. Det innebär att en person som väljer att omfattas av SFB inte har rätt till svenska familjeförmåner, eftersom det täcks av avtalet. Rätten att välja får bara användas en gång och gäller från den dag då anställningen börjar. Den kontraktsanställda ingår avtalet med den myndighet inom EU som är behörig att ingå sådana avtal, och denna myndighet meddelar den behöriga institutionen i det valda medlemslandet. (Artikel 17 förordning 987/2009)

För Försäkringskassans del räcker det att känna till vad bestämmelsen innebär och vara uppmärksam på de fall när vi får information om att en sådan kontraktsanställd har valt att hen vill omfattas av svensk lagstiftning. I sådana fall omfattas ju personen av svensk försäkring och ska hanteras på liknande sätt som andra som omfattas av svensk lagstiftning enligt förordningen. Det är inte möjligt att precisera vilka yrkesgrupper det kan vara fråga om. Däremot måste Försäkringskassan vara uppmärksam på personer som arbetar inom EU:s administration.

### 9.3.6 Undantag från bestämmelserna i artiklarna 11–15, artikel 16

---

#### Artikel 16 förordning 883/2004

1. Två eller flera medlemsstater, dessa medlemsstaters behöriga myndigheter eller de organ som utses av dessa myndigheter får komma överens om att föreskriva undantag från bestämmelserna i artiklarna 11–15 till förmån för vissa personer eller persongrupper.

2. En person som uppbär en pension eller flera pensioner enligt lagstiftningen i en eller flera medlemsstater och som är bosatt i en annan medlemsstat, får på egen begäran undantas från tillämpningen av lagstiftningen i den sistnämnda medlemsstaten, om han inte omfattas av denna lagstiftning med anledning av arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare.

---

Principen att personer som arbetar ska omfattas av arbetslandets lagstiftning enligt artikel 11.3 a är huvudprincipen i förordning 883/2004. I vissa situationer kan det vara möjligt att göra undantag från denna huvudregel. Men alla undantag från en huvudregel ska tolkas restriktivt.

Bestämmelserna i artikel 16 innebär att medlemsländerna har möjlighet att komma överens om undantag från förordningens bestämmelser om tillämplig lagstiftning om det är till fördel för en person eller en grupp av personer (C-101/83, Brusse). En sådan överenskommelse innebär att en person ska tillhöra ett medlemslands lagstiftning trots att bestämmelserna om tillämplig lagstiftning säger något annat.

Möjligheten att träffa överenskommelse kan användas både innan eller efter aktuell period för att lösa vilket lands lagstiftning en person ska omfattas av. (C-101/83, Brusse och C-178/97, Banks m.fl. Domarna gällde artikel 17 i förordning 1408/71 men är även tillämpliga på artikel 16 i förordning 883/2004.)

En ansökan om överenskommelse om undantag, fortsättningsvis kallad dispens, ska lämnas in av personen eller arbetsgivaren till den behöriga myndigheten i det medlemsland vars lagstiftning som personen vill omfattas av. Den enskilda personens samtycke krävs och arbetsgivaren, arbetsgivarna alternativt egenföretagaren ska vara införstådd med att sociala avgifter ska betalas till försäkringslandet under den tid som dispensen gäller. (Artikel 18 i förordning 987/2009)

De uppgifter som ska lämnas från den anställde, arbetsgivaren respektive egenföretagaren ska inhämtas skriftligt.

När en ansökan om dispens kommer in från personen eller arbetsgivaren ska det framgå anledning till ansökan om dispens, vilken tidsperiod ansökan gäller och uppgifter om arbetsförhållanden i de berörda medlemsländerna. Om ansökan innebär en förlängning av en utsändning ska det framgå vilken period personen varit utsänd tidigare.

Det är antingen medlemsländerna, deras behöriga myndigheter eller organ som utses av dessa myndigheter som är behöriga att komma överens om dispens för vissa personer eller persongrupper. I Sverige är det Försäkringskassan.

En dispens kräver en ansökan, samtycke av de inblandade parterna och ska endast användas om det ligger i personens eller personernas intresse. Det är därför viktigt att Försäkringskassan utreder varje enskilt ärende för att kunna säkerställa att villkoren för att gå vidare med en dispensförfrågan är uppfyllda. Medlemsländerna kan enligt bestämmelsen ge dispens från bestämmelserna om tillämplig lagstiftning, men däremot

inte från grundprincipen om att en arbetstagare endast ska omfattas av ett lands lagstiftning. (Se artikel 11.1 i förordning 883/2004 och C-101/83, Brusse).

### **Försäkringskassan är behörig att träffa dispensöverenskommelser**

I Sverige är det Försäkringskassan som är behörig att komma överens om dispens från artiklarna 11–15:

- Avdelningen för gemensamma försäkringsfrågor ansvarar för att träffa överenskommelser med andra EES-länder eller Schweiz om undantag enligt bestämmelsen för enskilda eller grupper som är identifierade på personnivå.
- Rättsavdelningen ansvarar för att träffa principöverenskommelser med andra EES-länder eller Schweiz som inte är knutna till någon arbetsgivare samt för avtal som rör särskilda grupper av anställda hos en arbetsgivare som inte är identifierade på personnivå.

Det följer av arbetsordningens uppdelning att Avdelningen för gemensamma försäkringsfrågor ansvarar för handläggning i enskilda ärenden, medan Rättsavdelningen har ansvar för Försäkringskassans funktion som samordnande förbindelseorgan.

Om en person vill omfattas av svensk social trygghet, så ska hen skicka en begäran om det till Försäkringskassan. Försäkringskassan ska utifrån utredningen ta ställning till om en överenskommelse om dispens bör träffas med det andra landet.

Hur Försäkringskassan ska bedöma en begäran om dispens kan du läsa mer om nedan under avsnittet Läs mer. Om Försäkringskassan anser att en överenskommelse bör träffas, ska vi skicka en skriftlig begäran om en överenskommelse om undantag från artiklarna 11–15 till den behöriga institutionen i det andra medlemslandet. Begäran ska innehålla en beskrivning av omständigheterna i ärendet och skälet till varför Försäkringskassan önskar ingå en överenskommelse. När den behöriga institutionen i det andra medlemslandet lämnat sitt medgivande, ska Försäkringskassan utfärda intyg A1 och ange datum för den överenskommelse som ligger till grund för intyget. Intyget visar att svensk lagstiftning ska gälla under den överenskomna tiden (artikel 19.2 i förordning 987/2009).

Om det andra medlemslandet inte går med på att träffa en överenskommelse om dispens, ska det medlemslands lagstiftning som gäller enligt bestämmelserna om tillämplig lagstiftning gälla.

Om Försäkringskassan anser att vi inte bör träffa någon överenskommelse, till exempel på grund av att begäran gäller längre tid än fem år, ska vi inte skicka någon förfrågan till det andra landet. Då ska vi i stället skicka ett beslut till den anställde om avslag på hans begäran om ett intyg.

Om Försäkringskassan får in en begäran om överenskommelse om dispens för retroaktiv tid som innebär att svensk försäkring ska fortsätta att gälla under en viss tid görs samma utredning och bedömning som om ansökan gjorts i samband med de ändrade förhållandena.

---

## Läs mer

När kan det vara aktuellt med dispens?

Som framgår av beskrivningen av artikel 16 i förordning 883/2004 utgör dispens ett undantag från huvudregeln om arbetslandets lagstiftning enligt artikel 11.3 a i samma förordning. Artikel 16 ska därför tolkas restriktivt. Det kan till exempel handla om att fastställa tillämplig lagstiftning i situationer som inte omfattas av artiklarna 11–15 i förordning 883/2004, men som ändå kräver en lösning som skiljer sig från dem som anges i dessa artiklar (C-101/83, Brusse).

Ett vanligt skäl till dispens är att en person ska sändas ut till ett annat medlemsland för längre tid än de 24 månader som gäller för utsändning enligt artikel 12.1 i förordning 883/2004 och att detta är känt redan innan arbetsperioden börjar i det andra landet. Det kan även vara när en person eller en arbetsgivare under utsändningsperioden uppmärksammar att arbetet i det andra landet kommer att överstiga 24 månader.

EU-domstolen har pekat på möjligheten att träffa överenskommelse om dispens, eftersom en tillämpning av huvudregeln om arbetslandets lagstiftning skulle riskera att orsaka administrativa problem i stället för att undvika dem. Det gäller såväl för arbetstagare som för arbetsgivare och organ för social trygghet (C-101/83, Brusse). I Praktisk vägledning anges att även om överenskommelser mellan medlemsstater mycket väl kan leda till administrativa fördelar får emellertid detta inte vara den enda motiverande faktorn i sådana överenskommelser. Det centrala i alla sådana överenskommelser ska vara den berörda personens eller de berörda personernas intressen.

Möjligheten att träffa överenskommelse kan även användas för att i efterhand fastställa vilken lagstiftning som ska gälla för en person (C-101/83, Brusse och C-178/97, Banks m.fl.). Men enligt Praktisk vägledning bör överenskommelse om undantag bakåt i tiden bara träffas i särskilda fall (Praktisk vägledning, del I, kapitel 12). Det beror på att ändring av tillämplig lagstiftning retroaktivt kan få stora konsekvenser för redan utbetalade förmåner som behöver återkrävas eller avräknas gentemot det andra medlemslandet som inte ens har motsvarande förmåner. Det är därför även här mycket viktigt att beakta den enskildes intresse och de konsekvenser en sådan överenskommelse kan få.

Hur länge kan dispens beviljas?

Praxis har varit att dispens normalt inte beviljas för längre tid än fem år, i samband med tillämpningen av artikel 17 i förordning 1408/71. Samma praxis blir aktuell vid tillämpning av denna bestämmelse. I en del fall kan det ändå vara lämpligt att ingå en överenskommelse, även om tidsperioden kommer att överstiga fem år. Det kan till exempel vara om en person har kort tid kvar till sin pension eller är i slutskedet av ett större uppdrag och det av övriga omständigheter är lämpligt med en dispens för resten av tiden.

---

## En begäran om överenskommelse från ett annat medlemsland

Försäkringskassan kan få in en begäran om överenskommelse om dispens från ett annat medlemsland, där dispensen skulle innebära att personen inte ska omfattas av





svensk försäkring. När vi får in en sådan begäran ska vi bedöma om vi kan träffa en överenskommelse med det andra medlemslandet. Då kan vi till exempel beakta:

- om överenskommelsen är till fördel för den anställde eller egenföretagaren
- vilken period som begäran gäller för.

När vi har bedömt om vi kan träffa en överenskommelse ska vi meddela det andra medlemslandet vår bedömning.

Ibland får Försäkringskassan in en begäran om överenskommelse om undantag som innebär att ett annat lands lagstiftning ska gälla för retroaktiv tid. Då bör Försäkringskassan i första hand utreda om personen det gäller har varit omfattad av svensk försäkring under den aktuella perioden, och om hen i så fall fått någon förmån. Om en förmån har betalats ut som inte går att reglera retroaktivt, kan det innebära att vi inte kan träffa någon överenskommelse med det andra medlemslandet.

## Överenskommelser om dispens för grupper

En överenskommelse för särskilda grupper som inte är identifierade på personnivå innehåller bestämmelser om att myndigheterna ska bevilja undantag för vissa kategorier av anställda om ett antal villkor är uppfyllda. Även om det finns ett avtal som säger att de anställda vid ett företag ska beviljas undantag från bestämmelserna om tillämplig lagstiftning under vissa villkor, krävs alltid den enskildes medgivande i varje enskilt fall. Då måste Försäkringskassan se till att den personen är väl införstådd med vad avtalet innebär och får för konsekvenser, innan vi begär den enskildes medgivande att omfattas. Det beror på att en överenskommelse om undantag alltid ska vara i den enskildes intresse. Du kan läsa mer nedan om vilka överenskommelser som har ingåtts för vissa persongrupper som berör Försäkringskassan.

## Multilateral överenskommelse vid gränsöverskridande distansarbete

Sverige har skrivit under en multilateral överenskommelse som ger möjlighet till dispens enligt artikel 16 i förordning 883/2004 från tillämpningen av artikel 13.1 a i samma förordning. Överenskommelsen innebär att anställda under vissa förutsättningar kan distansarbeta från bosättningslandet och ändå omfattas av lagstiftningen i det land där arbetsgivaren har sitt säte/verksamhetsställe. Det förutsätter dock att distansarbetet i bosättningslandet är mindre än 50 % av arbetstiden. Överenskommelsen gäller från den 1 juli 2023 och kan endast tillämpas gentemot en annan medlemsstat om den medlemsstaten har skrivit under denna.

Överenskommelsen har titeln *Framework agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework* (fortsättningsvis FA). FA innehåller 6 artiklar, vars innehåll redogörs för nedan:

### Definition av gränsöverskridande distansarbete (artikel 1)

Överenskommelsen gäller gränsöverskridande distansarbete. Gränsöverskridande distansarbete definieras i artikel 1 som en verksamhet som kan utföras var som helst och skulle kunna utföras vid arbetsgivarens lokaler eller verksamhetsställe och som

- utförs i en annan medlemsstat eller andra medlemsstater än den i vilken arbetsgivarens lokaler är belägna eller verksamhetsstället är beläget och som
- grundar sig på informationsteknik för uppkoppling till arbetsgivarens eller företagets arbetsmiljö samt till berörda parter/kunder för att fullgöra de arbetsuppgifter som arbetsgivaren (eller kunderna, när det gäller egenföretagare) har tilldelat arbetstagaren.

### Vilka situationer omfattas? (artikel 2)

Överenskommelsen innebär att dispens enligt artikel 16 i förordning 883/2004 från tillämpningen av artikel 13.1 a kan göras när förutsättningarna i artikel 2 är uppfyllda.

Artikel 2 gäller för anställda

- som är bosatta i en avtalsslutande stat
- vars arbetsgivare (en eller flera) har säte eller verksamhetsställe i endast en annan avtalsslutande stat
- som enbart utför arbete i det land arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe samt distansarbete i bosättningsstaten.

Det handlar om anställda som på grund av distansarbete hade omfattats av bosättningslandets lagstiftning enligt artikel 13.1 a i förordning 883/2004 samt artiklarna 14.8 och 14.10 i förordning 987/2009. Egenföretagare omfattas inte. Definitionen av gränsöverskridande distansarbete i artikel 1 i FA är alltså mer omfattande än den grupp som faktiskt omfattas av själva överenskommelsen enligt artikel 2.

Det är viktigt att komma ihåg att FA inte påverkar möjligheten till individuella överenskommelser enligt artikel 16 i förordning 883/2004 för gränsöverskridande distansarbete i situationer som inte täcks av FA (jämför artikel 6.1).

#### *Tillämplig lagstiftning (artikel 3)*

Efter ansökan ska en person som distansarbetar enligt artikel 1 och som omfattas av artikel 2 tillhöra lagstiftningen i den stat där arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe, under förutsättning att distansarbetet i bosättningsstaten är mindre än 50 % av den totala arbetstiden. Av explanatory memorandum (läs mer om detta under Övrigt) till artikel 3 framgår att arbetsgivare och arbetstagare ska vara överens om distansarbetet och att ansökan ska ske i samtycke mellan dem.

#### *Allmänt om förfarandet (artikel 4.1 samt 4.4–4.6)*

En ansökan enligt artikel 3 ska göras i enlighet med artikel 18 i förordning 987/2009. Det innebär att en ansökan om dispens ska lämnas in av personen eller arbetsgivaren till den behöriga myndigheten i det medlemsland vars lagstiftning personen vill omfattas av. Ansökan kan gälla maximalt tre år i taget, med möjlighet till förlängning på begäran. Den behöriga institutionen i den stat vars lagstiftning är tillämplig ska utfärda intyg A1 i enlighet med artikel 19 i förordning 987/2009. Bosättningsstatens medgivande är underförstått, dvs. FA ställer inget krav på att bosättningsstaten ska svara på förfrågan från arbetsgivarens sätesland.

#### *Retroaktiva perioder (artikel 4.2 och 4.3)*

Ansökningar som gäller en tidigare period än när FA trädde i kraft, dvs. den 1 juli 2023, omfattas inte (artikel 4.2). Ansökningar som omfattar en period tidigare än från när ansökan gjordes omfattas som huvudregel inte. Följande undantag finns dock:

- Fram till den 30 juni 2024 finns en möjlighet att ansöka för en retroaktiv period som inte överstiger tolv månader (artikel 4.3.ii).
- Från den 1 juli 2024 finns endast möjlighet att söka för en retroaktiv period som inte överstiger tre månader (artikel 4.3.i).

En förutsättning för båda dessa undantag är att personen har betalat sociala avgifter i den medlemsstat vars lagstiftning hen vill omfattas av, dvs. i den medlemsstat där arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe.

#### *Övrigt*

FA trädde i kraft den 1 juli 2023 och gäller därefter för de stater som har skrivit under den. Överenskommelsen gäller för en period om fem år och kommer automatiskt att förlängas varje gång för ytterligare fem år (artikel 6.2). Belgien är s.k. depository state enligt FA, dvs. tar hand om ländernas underskrivna avtal, är ansvariga för att publicera FA och ge relevant information (jämför artikel 5). Det finns en s.k. explanatory

memorandum till FA, där det förklaras närmare vad de olika bestämmelserna i FA innebär.

#### *Vilka länder omfattas?*

Vilka länder som har skrivit under FA framgår på Fia, där det finns en länk till den belgiska hemsidan.

### **Öresundsöverenskommelsen**

Öresundsöverenskommelsen (Gemensam svensk-dansk överenskommelse enligt artikel 16 i förordning 883/2004 i vissa gränssituationer) är en överenskommelse om undantag som Försäkringskassan har träffat med Beskæftigelseministeriet i Danmark. Den gäller inte bara i Öresundsregionen, utan förhållandet mellan länderna oavsett var i Danmark eller Sverige den anställde bor eller arbetsgivaren har sitt säte. Överenskommelsen gäller från 1 maj 2024 och ersätter den tidigare Öresundsöverenskommelsen som ingicks i december 2001, gällande förordning 1408/71.

Öresundsöverenskommelsen innebär att en person som bor i det ena landet och arbetar i det andra ska omfattas av lagstiftningen i arbetsgivarens eller huvudarbetsgivarens hemland. Följande personer kan omfattas av överenskommelsen:

- Personer som är anställda av en arbetsgivare med säte i ett land och som arbetar både en väsentlig del på arbetsplatsen hos arbetsgivaren (minst hälften av arbetstiden under en sammanhängande period av 12 månader) och på distans i bosättningslandet. Dessa kriterier tillämpas också i andra situationer, där arbete utförs i bosättningslandet för samma arbetsgivare (artikel 1.1a).
- Personer som är anställd för arbete i ett land av en arbetsgivare med säte i detta land och samtidigt har arvoderade förtroendeuppdrag i ett annat land (artikel 1.1b).

Artikel 1 punkt 1 kan tillämpas även om arbetet sker utanför Danmark och Sverige, när det gäller arbete i form av tjänsteresor, kurser, konferenser, mässor och liknande i andra EU/EES-länder eller Schweiz, under förutsättning att arbetet är av tillfällig, sporadisk och enstaka karaktär. Arbetet i andra EU/EES-länder eller Schweiz får inte ingå i ett fast, återkommande arbetsmönster, som innebär att man i realiteten arbetar regelbundet i fler länder än Danmark och Sverige (till exempel en "tjänsteresa" till gruppens kontor i Norge varje vecka) (artikel 1.2).

En överenskommelse ska ingås i varje enskilt fall efter ansökan. Arbetsgivaren och den anställde ansöker och bekräftar med sin underskrift att de vill att en överenskommelse ingås (artikel 2.1).

Det enskilda beslutet tidsbegränsas till tre år framåt i tiden. En överenskommelse kan samtidigt ingås med retroaktiv verkan under förutsättning att socialavgifter inte har betalats in och/eller att socialförsäkringsförmåner inte har erhållits i bosättningslandet (artikel 2.3). När en person gör en begäran enligt överenskommelsen och vill tillhöra svensk lagstiftning och det finns en retroaktiv period eller delvis retroaktiv period kan Försäkringskassan därför behöva utreda om det under den retroaktiva perioden har betalats in sociala avgifter eller betalats ut socialförsäkringsförmåner i bosättningslandet.

Nya överenskommelser kan ingås efter varandra så länge villkoren är uppfyllda (artikel 2.4). Det innebär att en befintlig dispens kan förlängas och vid flera tillfällen.

I Sverige är Försäkringskassan behörig att träffa överenskommelser enligt Öresundsöverenskommelsen. Informationsutbytet sker i EESSI och med stöd av LA\_BUC\_01 (artikel 2.2).

### **Överenskommelser om reseföretag**

Sverige har kommit överens med Grekland om ett gruppavtal som gäller reseguider anställda av reseföretagen Ving, Apollo och AirTours. Avtalet medger en generell möjlighet till undantag från huvudregeln att reseguiderna när de arbetar i Grekland ska omfattas av den grekiska socialförsäkringslagstiftningen. När reseguiderna arbetar i Grekland under maximalt sex månader kan de generellt anses omfattas av svensk socialförsäkringslagstiftning. Avtalet gäller i ett år från den 4 april 2024 med möjlighet till förlängning.

Sverige har även kommit överens med Bulgarien om ett gruppavtal som gäller reseguider anställda av resebolagen Ving och Apollo. Avtalet medger en generell möjlighet till undantag från huvudregeln att reseguiderna när de arbetar i Bulgarien ska omfattas av den bulgariska socialförsäkringslagstiftningen. När reseguiderna arbetar i Bulgarien under maximalt sex månader kan de generellt anses omfattas av svensk socialförsäkringslagstiftning. Avtalet gäller i två år från den 5 april 2024 med möjlighet till förlängning.

Som arbetsgivare ingår Ving i koncernen Nordic Leisure Travel Group (NLTG) och Apollo ingår i koncernen DER Touristik Nordic AB.

### **Försäkringskassans övriga överenskommelser om dispens**

Försäkringskassan har ingått överenskommelse om dispens från artiklarna 11–15 gällande personer anställda vid Öresundsbrokonsortiet. Överenskommelsen innebär att anställda vid Öresundsbrokonsortiet som arbetar uteslutande på den svenska sidan av den fasta förbindelsen, men som skattemässigt anses hemmahörande i Danmark och beskattas i Danmark, kan ansöka om att omfattas av dansk lagstiftning. Överenskommelsen gäller i fem år från den 19 april 2024.

Sedan 2002 finns en överenskommelse enligt artikel 17 i förordning 1408/71 mellan Sverige och Frankrike som innebär att lokalt anställda vid Svenska institutet i Paris ska omfattas av fransk försäkring. Under 2019 bekräftade länderna att den tidigare överenskommelsen, med tillämpning av artikel 16 i förordning 883/2004, ska fortsätta att gälla.

### **Pensionärer kan begära dispens från att tillhöra ett medlemslands socialförsäkring**

Det finns möjlighet att slippa tillhöra ett medlemslands lagstiftning, vilket kommer av artikel 16.2 i förordning 883/2004. Den som har pension från ett eller flera medlemsländer och är bosatt i ett annat medlemsland kan begära att undantas från lagstiftningen i bosättningslandet. En förutsättning är att personen inte omfattas av lagstiftningen i bosättningslandet på grund av arbete.

Det här undantaget kräver ingen överenskommelse med ett annat medlemsland, och det innebär inte heller att personen har rätt att stå kvar som omfattad av ett annat medlemslands lagstiftning.

För Sverige och Försäkringskassan innebär det att en person som flyttar till Sverige och har pension från ett annat medlemsland kan begära att få undantas från svensk socialförsäkring. Bestämmelsen innebär inte att en person med svensk pension har rätt att vara fortsatt omfattad av svensk socialförsäkring vid flytt till ett annat medlemsland.

## **9.4 Avdelning III – särskilda bestämmelser om olika förmånskategorier**

Avdelning III innehåller de så kallade förmånskapitlen, det vill säga bestämmelser om personers rätt till förmåner uppdelade utifrån de sakområden som förmånerna tillhör. Förmånsbestämmelserna är även uppdelade beroende på om det är en vårdförmån



eller en kontantförmån. Du kan läsa mer om skillnaden mellan dem i avsnitt 9.2.1. För att veta vilket kapitel som gäller för en specifik förmån och om förmånen ses som en vård- eller kontantförmån kan du gå in i Sveriges lagstiftningsförteckning som finns på Fia.

Hur en förmånsbestämmelse i förordningen ska tillämpas är i första hand något som beskrivs i Försäkringskassans respektive förmånsvägledning. Eftersom flera olika förmåner träffas av samma sakområdeskapitel, ges i detta kapitel en översiktlig sammanfattning av vilka förmåner det är. Det ges även exempel på hur vissa artiklar ska tillämpas eftersom det är viktigt att Försäkringskassan tillämpar en och samma bestämmelse på samma sätt.

### **9.4.1 Kapitel 1 – Förmåner vid sjukdom, moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner**

För svensk del ska kapitel 1 tillämpas på följande förmåner:

#### 1. Förmåner vid sjukdom

- Vårdförmåner
  - sjukvård
  - tandvård
  - läkarvårdsersättning
  - ersättning för fysioterapi
  - ersättning för läkemedel
  - psykiatrisk tvångsvård (LPT)
  - gränssjukvårdsförordningen
  - resekostnadsersättning vid sjukresor
  - assistansersättning
  - rehabiliteringsåtgärder
  - rehabiliteringsersättning i form av särskilt bidrag för kostnader i samband med arbetslivsinriktad rehabilitering
  - bidrag till arbetshjälpmedel vid rehabilitering
  - smittbärarsersättning i form av resekostnadsersättning
  - bilstöd.

Samtliga dessa förmåner träffas av artiklarna 17–20, artikel 22 som gäller specifikt pensionssökande och artikel 23–28 som bara gäller pensionstagare och deras familjemedlemmar.

Artikel 17 innebär till exempel att en person som är försäkrad i ett annat medlemsland genom arbete men som bor i Sverige, ska få vårdförmåner i Sverige som det behöriga medlemslandet sedan ska stå för som om hen vore försäkrad här. Det gäller även personens familjemedlemmar. Sverige har rätt att kräva det behöriga medlemslandet på ersättning för sådana förmåner om vi inte har avtalat om annat. Du kan läsa mer om det i vägledning 2021:1 *Vård i gränsöverskridande situationer*.

- Kontantförmåner
  - sjukpenning
  - rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning
  - smittbärarersättning i form av smittbärarpenning
  - närståendepenning
  - merkostnadsersättning (före den 1 januari 2019 handikappersättning)
  - tillfällig föräldrapenning
  - omvårdnadsbidrag (före den 1 januari 2019 vårdbidrag)
  - graviditetspenning
  - sjuklön.

Samtliga dessa förmåner träffas av bestämmelsen i artikel 21 samt artikel 29 som gäller specifikt pensionstagare.

### **Särskilda bestämmelser för personer som får pension**

Den särskilda situation som pensionssökande, pensionstagare och deras familjemedlemmar befinner sig i har bedömts göra det nödvändigt att införa särskilda bestämmelser för denna grupp (skäl 22 i förordning 883/2004). Det finns därför särskilda bestämmelser om vilket medlemsland som ska vara ansvarigt för dessa personers sjuk-, moderskaps- och faderskapsförmåner (artiklarna 23–30 i förordning 883/2004). Bestämmelserna innebär att trots att ett lands lagstiftning bedömts gälla för personen på grund av bosättning, ska det pensionsutbetalande landet bevilja och betala ut vissa förmåner. Försäkringskassan ska därför vara uppmärksam på personer som får pension från Sverige eller från ett annat medlemsland.

Eftersom även den som får sjukersättning eller aktivitetsersättning anses få pension från Sverige gäller dessa särskilda bestämmelser även dem. Men om en pensionär eller hans familjemedlemmar, på grund av arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare, har rätt till förmåner enligt ett medlemslands lagstiftning ska pensionären eller familjemedlemmen få vård enligt reglerna för anställda eller egenföretagare och inte som pensionär (artikel 31 i förordning 883/2004). Läs mer om vad som ses som pension i Sverige under beskrivningen av artikel 1.w i förordning 883/2004.

### **Artikel 21 i förordning 883/2004**

Artikel 21 innebär till exempel att Försäkringskassan inte kan neka en person som svensk lagstiftning gäller för och som är försäkrad i Sverige kontantförmånerna ovan när personen bor eller vistas i ett annat medlemsland.

Genom denna bestämmelse kan även till exempel en förälder som är familjemedlem och som bor i ett annat medlemsland få omvårdnadsbidrag genom den försäkrade personen i Sverige. Försäkringskassan kan i sådana ärenden inte ställa krav på att familjemedlemmen ska bo i Sverige. Det beror på att omvårdnadsbidrag ingår i förordningens sakområde, och om en familjemedlem har rätt till en förmån genom den försäkrade personen i Sverige kan förmånen exporteras till ett annat medlemsland. Det kan till exempel gälla en familjemedlem som bor i Polen och vill ha omvårdnadsbidrag för ett barn som hen bor tillsammans med där. Här får familjemedlemmen rätten till förmånen från Sverige genom den arbetande personen.

SFB har bestämmelser om vad som gäller för vissa förmåner när en person vistas utomlands (6 kap. 15–17 §§ SFB). Du kan läsa mer om dem i 6 kap. 15–17 §§ SFB.

Men bestämmelsen i artikel 21 hindrar exempelvis Försäkringskassan från att kräva att en person som är försäkrad i Sverige och får sjukpenning enligt 6 kap. 15 § SFB ska begära ett medgivande för att få behålla sjukpenningen när hen vill resa till ett annat

medlemsland. Det beror på att sjukpenning, som är en kontantförmån, får exporteras och att det inte ska spela någon roll i vilket medlemsland personen befinner sig om övriga villkor för sjukpenning är uppfyllda.

Försäkringskassan ska ändå kräva att personen visar att den har rätt till fortsatt sjukpenning på samma sätt som personer som vistas i Sverige, det vill säga lämnar in läkarintyg som visar att arbetsförmågan är nedsatt.

### **Artikel 29 i förordning 883/2004**

Den som får pension enligt lagstiftningen i ett eller flera medlemsländer ska få sina kontantförmåner från den behöriga institution som ansvarar för personens kostnader för vårdförmåner i det medlemsland där personen bor. Detsamma gäller pensionstagares familjemedlemmar. Artikel 21 i förordning 883/2004 ska också tillämpas för pensionstagare och deras familjemedlemmar.

## **9.4.2 Kapitel 2 – Förmåner relaterade till olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar**

För svensk del ses sjukpenning på grund av arbetsskada och arbetsskadelivränta som förmåner som ingår i detta kapitel. Båda förmånerna är kontantförmåner. Du kan läsa mer i vägledning 2003:4 *Förmåner vid arbetsskada*.

## **9.4.3 Kapitel 3 – Ersättning vid dödsfall**

För svensk del ses begravningshjälp enligt 87 kap. 4–5 §§ SFB som ersättning vid dödsfall. Det är Pensionsmyndigheten som administrerar begravningshjälp, och Försäkringskassan tillämpar därför aldrig kapitel 3. Du kan läsa mer om detta i Pensionsmyndighetens vägledning 2012:1 *Efterlevandelivränta och begravningshjälp*.

## **9.4.4 Kapitel 4 – Invaliditetsförmåner**

För svensk del ses sjukersättning och aktivitetsersättning som invaliditetsförmåner. Båda är kontantförmåner, och närmare beskrivning av dem finns i vägledning 2010:2 *Sjukersättning och aktivitetsersättning – förmåner vid invaliditet enligt EU-rätten och konventioner om social trygghet*.

## **9.4.5 Kapitel 5 – Ålders- och efterlevandepensioner**

Det är Pensionsmyndigheten i Sverige som ansvarar för tillämpning av kapitel 5 i förordningen. Du kan läsa mer om detta i Pensionsmyndighetens vägledning 2010:7 *Förmåner vid ålderdom och dödsfall enligt EG-förordningarna 883/2004 och 987/2009 samt EU-förordningen 1231/2010 samt enligt konventioner om social trygghet*.

## **9.4.6 Kapitel 6 – Arbetslöshetsförmåner**

Arbetslöshetsersättning enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring ingår i kapitel 6. Det är Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF), Arbetsförmedlingen och arbetslöshetskassorna som administrerar detta i Sverige, och Försäkringskassan tillämpar därför inte kapitel 6. Du kan läsa mer om bestämmelserna i IAF:s regelsamling *Internationella bestämmelser* som finns på deras hemsida.

## **9.4.7 Kapitel 7 – Förtida pension**

Eftersom Sverige i dagsläget inte har några förmåner vid förtida pensionering ska Försäkringskassan inte tillämpa kapitel 7.

## 9.4.8 Kapitel 8 – Familjeförmåner

I sakområdet familjeförmåner ingår förmånerna barnbidrag, föräldrapenning, bostadsbidrag i form av särskilt bidrag för hemmavarande barn och barn som bor växelvis, umgängesbidrag, studiebidrag och extra tillägg samt under en övergångsperiod även kommunalt vårdnadsbidrag. En viktig skillnad mellan familjeförmåner och övriga sakområden är att bestämmelserna om familjeförmåner innebär att ett barn har rätt till samtliga förmåner från varje behörigt medlemsland som om barnet vore bosatt och försäkrat där. Det innebär att ett barn exempelvis har rätt till alla familjeförmåner från Sverige genom en arbetande förälder här, samtidigt som barnet har rätt till alla familjeförmåner från Tyskland genom sin arbetande förälder där. Sen avgör bestämmelserna prioriteringsordningen, alltså vilket land som ska betala ut förmånerna i första hand. Du kan läsa mer om det i vägledning 2004:8 *EU-familjeförmåner*.

## 9.4.9 Kapitel 9 – Särskilt icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner

Förordningen ska också tillämpas på särskilda icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner, vilket du kan läsa mer om i avsnitt 9.2.3. I detta kapitel ingår för svensk del bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd som alltså bara kan betalas ut till personer som är bosatta i Sverige. Läs mer om detta i Pensionsmyndighetens vägledning 2010:5 *Bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd*.

## 9.5 Avdelning IV

Avdelning IV innehåller bestämmelser om återbetalning och återkrav. Du kan läsa mer om de bestämmelserna i vägledningarna 2005:2 *Fordringshantering hos Försäkringskassan* och 2005:3 *Återkrav*.

## 9.6 Avdelning V – Diverse bestämmelser

### 9.6.1 Samarbete

En viktig förutsättning för att en person så snabbt som möjligt och med bästa villkor ska kunna utnyttja sina rättigheter är ett effektivt och nära samarbete mellan ländernas socialförsäkringsinstitutioner (beaktandeskäl 2 i förordning 987/2009).

Vikten av samarbete framgår mer eller mindre tydligt av flera av samordningsbestämmelserna. Syftet med att framhålla att institutionerna är skyldiga att samarbeta är att förhindra att den enskilde blir hänvisad fram och tillbaka mellan olika medlemsländer.

---

#### Artikel 76.1 förordning 883/2004

1. Medlemsstaternas behöriga myndigheter ska lämna alla uppgifter till varandra om

- a) åtgärder som vidtas för att tillämpa denna förordning,
- b) ändringar i lagstiftningen som kan påverka tillämpningen av denna förordning.

---

Bestämmelsen innebär att medlemsländerna är skyldiga att arbeta utifrån huvudprincipen om lojalt samarbete i artikel 4.3 EU-fördraget. Det gäller både på myndighetsnivå och mellan ländernas institutioner. Bestämmelsen är generell och ska beaktas vid all tillämpning av samordningsbestämmelserna.

Medlemsländer är, på samma sätt som de är bundna av förordningens bestämmelser, skyldiga att även tillämpa EU-fördragets bestämmelser. Det innebär väldigt förenklat att alla myndigheter i medlemsländerna – tillämpande myndigheter, domstolar och



lagstiftare – ska vidta alla åtgärder som unionsrätten kräver. Det gäller både vid tillämpandet av materiella kriterier som kan förklaras som vanliga lagar som reglerar ett visst rättsförhållande, exempelvis SFB, men även formella kriterier som kan förklaras som de regler som finns för att materiella kriterier ska kunna tillämpas, exempelvis FL, och procedurer i medlemslandet. Länderna ska bistå varandra som om de tillämpade sin egen lagstiftning.

Det innebär till exempel att en myndighet som tillämpar sina formella regler om kompletteringar av ett ärende eller en kommunikering i ett ärende ska göra det enligt principerna om likvärdighet och effektivitet. Principen om likvärdighet innebär att de formella reglerna i gränsöverskridande situationer inte får vara sämre eller svårare att följa än rena nationella sådana. Principen om effektivitet innebär här att sådana formella regler inte får göra det nästintill omöjligt eller svårt att få sina rättigheter enligt unionsrätten tillgodosedda.

Bestämmelsen innebär också att medlemsländerna ska meddela varandra när landets lagstiftning som påverkar tillämpningen av förordningen ändras. Det ska göras genom att ett medlemsland som har ändrat eller planerar att ändra sin lagstiftning meddelar AK.

### **Vad innebär bestämmelsen för Försäkringskassan?**

Bestämmelsen innebär att Försäkringskassan måste använda exempelvis förvaltningslagen (2017:900), FL, både i nationella ärenden och i ärenden med gränsöverskridande inslag. Samtidigt måste vi i gränsöverskridande ärenden se till att de nationella reglerna inte gör det svårare för berörda personer att ta till vara sin rätt. Det kan till exempel handla om att Försäkringskassans kommunikeringstid i vissa ärenden kan behöva förlängas om det handlar om ärenden med länder där postgången är en annan i Sverige.

Eftersom det är Socialdepartementet som ansvarar för lagstiftningen i Sverige är det departementet som meddelar AK om ändrad lagstiftning. Men bestämmelsen innebär också att Försäkringskassan kan behöva meddela ett annat medlemsland om förändringar inom Försäkringskassan. Det kan till exempel handla om situationer när Försäkringskassan ska börja handlägga ärenden på ett nytt eller annat sätt än tidigare och där många av de ärenden som berörs har gränsöverskridande inslag med andra medlemsländer inblandade.

## **Ömsesidig administrativ assistans**

---

### **Artikel 76.2 förordning 883/2004**

Vid tillämpningen av denna förordning ska medlemsstaternas myndigheter och institutioner bistå varandra som om de tillämpade sin egen lagstiftning. Den administrativa hjälp som dessa myndigheter och institutioner tillhandahåller varandra ska i princip vara kostnadsfri. Administrativa kommissionen ska dock fastställa vilken sorts kostnader som ska ersättas och begränsningar för dessa, utöver vilka ersättning ska utbetalas.

---

Bestämmelsen innebär att medlemsländerna är skyldiga att på begäran av ett annat medlemsland agera i det medlemslandets ställe. Det har sin grund i att ett medlemsland inte direkt kan agera i ett annat medlemsland. Det kan till exempel handla om olika typer av information som ett medlemsland behöver få ut från någon myndighet, organ eller juridisk person i landet och som de inte kan begära ut själva (jfr dock med artikel 76.3). Denna bestämmelse gäller bara assistans mellan socialförsäkringsinstitutioner som tillämpar socialförsäkring i länderna.



## Vad innebär bestämmelsen för Försäkringskassan?

För Försäkringskassans del innebär bestämmelsen till exempel att ett annat medlemslands myndighet kan skicka en begäran till Försäkringskassan om uppgifter ifråga om registrerade vårdnadshavare i Sverige. Tänk då på att Försäkringskassan är behörig institution. Det innebär bland annat att vi kan behöva utreda och inhämta information som finns hos en annan myndighet, exempelvis Skatteverket.

Sådan här assistans ska som utgångspunkt vara gratis men AK har genom bestämmelsen ett mandat om att reglera hur ersättning mellan medlemsländer för sådan assistans ska skötas. AK har i dagsläget inte utnyttjat detta mandat.

## Ett medlemsland får ta direktkontakt med ett annat medlemsland, den enskilde eller dess företrädare

---

### Artikel 76.3 förordning 883/2004

Vid tillämpningen av denna förordning får medlemsstaternas myndigheter och institutioner ta direkt kontakt med varandra och med de personer som berörs eller deras ställföreträdare.

---

Bestämmelsen innebär att medlemsländer även får kontakta det andra medlemslandets myndigheter, institutioner, enskilda och företag direkt. Det gäller om det behövs för att medlemslandet ska kunna tillämpa förordningen. Det kan till exempel vara när ett medlemsland behöver en komplettering från den enskilde eller hans arbetsgivare för att kunna avgöra om personen har rätt till förmåner i det medlemslandet.

## Vad innebär bestämmelsen för Försäkringskassan?

Försäkringskassan får därför, om det är nödvändigt för att kunna tillämpa förordningen, kontakta en myndighet, enskild person, företag eller arbetsgivare i det andra medlemslandet och behöver alltså inte alltid gå via den andra institutionen där. Vilken väg som är lämpligast för Försäkringskassan att gå får bedömas i varje enskilt fall utifrån vad ärendet rör och vad för uppgifter som behöver komma in och styrkas. Tänk på att det är en viktig avvägning här vad som kan hämtas in och varifrån, eftersom svarstiden mellan just institutioner kan vara betydligt längre än svarstiden från en enskild eller en arbetsgivare.



---

#### Artikel 76.4 och 76.5 förordning 883/2004

4. De institutioner och personer som omfattas av denna förordning ska vara skyldiga att informera varandra och samarbeta för att säkerställa en korrekt tillämpning av denna förordning.

Institutionerna ska enligt principen om god förvaltning svara på alla förfrågningar inom rimlig tid och ska i detta sammanhang till berörda personer lämna all information som är nödvändig för att de ska kunna hävda de rättigheter de ges genom denna förordning.

De berörda personerna ska vara skyldiga att så snart som möjligt informera den behöriga medlemsstatens institutioner och institutionerna i bosättningsmedlemsstaten om alla förändringar i sin personliga situation eller familjesituation som kan påverka deras rätt till förmåner enligt denna förordning.

5. Om den informationsskyldighet som avses i punkt 4 tredje stycket inte respekteras, får proportionerliga åtgärder vidtas i enlighet med nationell lagstiftning. Dessa åtgärder ska dock vara likvärdiga med de åtgärder som tillämpas i liknande situationer enligt den inhemska rättsordningen och ska inte göra det praktiskt omöjligt eller alltför svårt att utöva de rättigheter som de berörda personerna ges genom denna förordning.

---

Bestämmelsen i artikel 76 punkten 4–5 innebär att både institutioner och enskilda är skyldiga att informera varandra och samarbeta för att förordningen ska kunna tillämpas på rätt sätt. Det innebär i korthet att institutionerna ska svara på alla förfrågningar inom rimlig tid och ge enskilda sådan information som de behöver för att kunna ta tillvara sina rättigheter. Denna bestämmelse har exempelvis inom sakområdet familjeförmåner förtydligats genom AK-beslut F2. Du kan läsa mer om det i vägledning 2004:8 *EU-familjeförmåner*.

Artikel 2 i förordning 987/2009 reglerar informationsutbytet mellan institutioner. Här framgår bland annat att institutionerna utan dröjsmål ska tillhandahålla eller utbyta alla uppgifter som är nödvändiga för att kunna fastställa rättigheter och skyldigheter för de personer som omfattas av grundförordningen. Sådana uppgifter mellan medlemsländerna ska överlämnas antingen direkt mellan institutionerna eller indirekt via förbindelseorganen.

I artikel 4 i förordning 987/2009 regleras format och metod för informationsutbytet. Där framgår att överföring av uppgifter mellan institutionerna eller förbindelseorganen ska göras på elektronisk väg genom strukturerade elektroniska handlingar, SED:er. AK ges genom bestämmelsen behörigheten att fastställa struktur, innehåll och format, vilket har gjorts genom EESSI. Läs mer om detta i avsnitt 10.3.

I artikel 2 beskrivs också hur institutionen ska agera om en person lämnar in uppgifter, handlingar eller ansökningar till en institution som inte är behörig. Om uppgifter överförs indirekt via medlemslandets förbindelseorgan, ska tidsfristerna för svar på ansökningar börja löpa från och med den dag då förbindelseorganet tog emot ansökan, som om den hade mottagits av institutionen i det medlemslandet.

I artikel 3 i förordning 987/2009 regleras informationsutbytet mellan institutionerna och de berörda personerna.

Det är medlemsländernas skyldighet att se till att nödvändiga upplysningar görs tillgängliga så att de berörda personerna kan hävda sina rättigheter. På samma sätt är de berörda personerna skyldiga att lämna in de uppgifter, handlingar eller styrkande underlag till den berörda institutionen som behövs för att fastställa deras eller

familjemedlemmarnas situation, rättigheter och skyldigheter samt för att fastställa tillämplig lagstiftning.

När det är nödvändigt för att tillämpa förordningarna ska de berörda institutionerna överlämna uppgifter och utfärda handlingar till de berörda personerna, utan dröjsmål och inom de tidsfrister som fastställs i det berörda medlemslandets lagstiftning.

Den berörda institutionen ska underrätta en sökande som är bosatt eller vistas i ett annat medlemsland om sitt beslut, antingen direkt eller genom förbindelseorganet i bosättnings- eller vistelselandet. Om den enskilde inte beviljas de förmåner hen ansökt om, ska institutionen också ange skälen för avslag samt förfaranden och tidsfrister för överklagande. En kopia av beslutet ska skickas till andra berörda institutioner.

En enskild vars personliga situation eller familjesituation förändras är skyldig att meddela både det medlemsland där hen arbetar och det medlemsland där hen bor om det är en förändring som kan påverka hens rätt till förmåner enligt förordningen. Om personen bor och arbetar i samma land behöver hen bara meddela det medlemslandet. För Försäkringskassans del innebär det att vi i ärenden med gränsöverskridande inslag tydligt ska beskriva och förklara den enskildes ansvar att anmäla ändrade förhållanden.

Om personen inte sköter sin anmälningskyldighet, får medlemslandet vidta liknande åtgärder som den gör mot personer i rent nationella ärenden. Det kan till exempel handla om indragning av förmåner eller återkrav.

### **Vad innebär bestämmelsen för Försäkringskassan?**

Försäkringskassan har en skyldighet enligt FL och 110 kap. SFB att ha driv i sina ärenden och se till att få den utredning som krävs för att kunna fatta beslut. SFB och FL gäller på motsvarande sätt även i ärenden där förordning 883/2004 och 987/2009 är tillämpliga. För Försäkringskassans del innebär det att vi ska tillämpa SFB:s regler om utredningsåtgärder, indragning och återkrav på samma sätt som vanligt i de ärenden där förordning 883/2004 och 987/2009 är tillämpliga. Det gäller så länge vi ser till att det inte är svårare för den enskilde att ta tillvara sin rätt på grund av att den är i en gränsöverskridande situation. Ett exempel kan vara när Försäkringskassan behöver utreda om en persons nedsatta arbetsförmåga fortfarande består och begär in ett läkarintyg. Läkarintyget kan då även komma från en läkare i det andra medlemslandet.

I de här ärendena tillkommer även kravet att Försäkringskassan behöver ha kontakt med det andra landet och göra vad vi kan för att få in den utredning som unionsrätten och den nationella lagstiftningen kräver. Eftersom myndigheterna i de olika länderna har en skyldighet att bistå varandra för att den nationella lagstiftningen och förordningen ska kunna tillämpas korrekt, kan Försäkringskassan hänvisa till artikel 76.4 i förordning 883/2004 när vi har kontakt med det andra landet.

Att Försäkringskassan har denna skyldighet innebär också att Försäkringskassan behöver göra allt vi kan för att få in underlag, alternativt få information om varför det inte har kommit in eller dröjer. Vi behöver också förklara konsekvenserna tydligt, både för det andra landet och för den enskilde. Det är därför viktigt att Försäkringskassan både i den inledande kontakten med det andra landet, men även vid eventuell påminnelse, tydligt redogör för vad vi behöver, varför vi behöver det och vad det får för konsekvenser om det inte kommer in.

När uteblivna svar från andra medlemsländer leder till långa handläggningstider, bör vi ta ställning till vilken utredningsmetod som är mest effektiv. Går det snabbare att skriva brev eller ringa till myndigheten i det andra landet? Vi kan även informera den enskilde personen om att hen själv kan kontakta motsvarigheten till Försäkringskassan i det andra landet och försöka få in utredningen eller få klagande i vad som saknas i ärendet.

---

**Artikel 76.6 och 76.7 förordning 883/2004**

6. Vid problem med tolkningen eller tillämpningen av denna förordning som kan få till följd att rättigheterna för en person som omfattas av förordningen ifrågasätts, ska institutionen i den behöriga medlemsstaten eller institutionen i bosättningsmedlemsstaten kontakta den eller de institutioner i den eller de medlemsstater som berörs. Om ingen lösning kan hittas inom rimlig tid får de berörda myndigheterna begära att administrativa kommissionen ingriper.

7. En medlemsstats myndigheter, institutioner och domstolar får inte avvisa ansökningar eller andra handlingar som lämnas in på grund av att de är avfattade på någon annan medlemsstats officiella språk som är erkänt som officiellt språk inom gemenskapens institutioner i enlighet med artikel 290 i fördraget.

---

Bestämmelsen i 76 punkt 6 innebär att institutionerna i medlemsländerna ska kontakta varandra om de har problem med tillämpningen av förordningen som påverkar enskilda personers rättigheter. Institutionerna ska i första hand själva försöka komma överens och om det inte är möjligt får de begära att AK ingriper.

Försäkringskassan får därför kontakta andra medlemsländers institutioner med tillämpningsproblem i ett ärende eller flera typer av samma ärenden. Den möjligheten kan vara bra att använda ibland, eftersom en oenighet inte måste ha sin grund i man läser och tillämpar förordningen på olika sätt, utan det kan även handla om rena missuppfattningar. Samtidigt är det här viktigt att tänka på att bara för att Sverige har viss rätt till förmåner enligt förordningen och exempelvis SFB, behöver det inte innebära att det andra medlemslandet har motsvarande rätt till förmåner. Det beror på att förordningen är ett samordningsinstrument och inte en harmonisering av medlemsländernas lagstiftningar.

**Medlemsländer får inte neka ansökningar eller andra handlingar på grund av att de inte skrivna på landets egna språk (76.7)**

Bestämmelsen i artikel 76 punkt 7 innebär att en ansökan eller en annan handling som skickas till ett medlemsland inte får nekas eller avvisas på grund av att den inte är skriven på något av landets officiella språk. Det räcker med att den är skriven på något av de officiella språken i medlemsländerna. Detta gäller dock bara personer och frågor som omfattas av förordningen (C-55/77, Maris och C-153/91, Petit).

Det innebär att Försäkringskassan måste hantera ansökningar och andra dokument som kommer in från ett annat medlemsland eller en enskild person och som är skrivna på något av medlemsländernas officiella språk.

**9.6.2 Behandling av personuppgifter och elektronisk informationsbehandling**

Bestämmelsen i artikel 77 i förordning 883/2004 beskriver vad som gäller för behandling av personuppgifter. Mycket förenklat innebär bestämmelsen att både det medlemsland som lämnar över information och det mottagande medlemslandet ska utgå från sin egen lagstiftning på området. Det innebär att varje medlemsland ska hantera ärenden och frågor om personuppgifter på samma sätt som nationella ärenden.

När medlemsländerna utbyter information för tillämpning av förordningen ska det göras enligt gemenskapsbestämmelserna om skydd för enskilda personer med avseende på behandlingen av och fri rörlighet för personuppgifter. Du kan läsa mer om Försäkringskassans hantering av personuppgifter i vägledning 2001:3 *Offentlighet, sekretess och behandling av personuppgifter*.

Medlemsländerna ska successivt börja använda ny teknik för att utbyta, ge tillgång till och behandla den information som krävs för tillämpningen av förordningarna. EU-kommissionen ska stödja medlemsländerna i detta arbete, men varje medlemsland ska ansvara för sin egen elektroniska informationsbehandling. Om ett medlemsland väl har meddelat att det kan ta emot elektroniska dokument så får det inte avvisa mottagna elektroniska dokument på grunden att de har mottagits elektroniskt. (Artikel 78 i förordning 883/2004.) Läs mer om vilka handlingar och utredningar som Försäkringskassan ska godta under avsnitt 10.

### 9.6.3 Ansökningar, förklaringar eller överklaganden

---

#### Artikel 81 förordning 883/2004

En ansökan, förklaring eller ett överklagande som enligt en medlemsstats lagstiftning skulle ha lämnats in till en myndighet, institution eller domstol i den medlemsstaten inom en viss tid, ska anses ha inkommit i rätt tid om handlingen inom samma tidsrymd lämnas in till motsvarande myndighet, institution eller domstol i en annan medlemsstat. I sådana fall ska den myndighet, institution eller domstol som tar emot ansökan, förklaringen eller överklagandet utan dröjsmål överlämna handlingen till den behöriga myndigheten, institutionen eller domstolen i den förstnämnda medlemsstaten, antingen direkt eller genom de behöriga myndigheterna i de medlemsstater som berörs. Den dag då ansökan, förklaringen eller överklagandet lämnades in till myndigheten, institutionen eller domstolen i den andra medlemsstaten ska betraktas som ankomstdag hos den behöriga myndigheten, institutionen eller domstolen.

---

Bestämmelsen innebär att en ansökan, en förklaring eller ett överklagande gällande en förmån från Försäkringskassan som skickats till en motsvarande myndighet, institution eller domstol i ett annat medlemsland, ska ses som inkommen hit det datum som det kom in till myndigheten i det andra medlemslandet. På samma sätt är Försäkringskassan skyldig att omhänderta en ansökan, förklaring eller överklagande och skicka sådana handlingar så snart som möjligt till det rätta medlemslandet.

---

#### Rättsfall

I mål C-3/21 Chief Appeals Officer m.fl. kom EU-domstolen fram till att artikel 81 i förordning 883/2004 ska tolkas på så sätt att begreppet "ansökan" endast avser en ansökan som en person som har utnyttjat sin rätt till fri rörlighet gett in till myndigheterna i en medlemsstat som inte är behörig enligt lagvalsreglerna i förordningen. Begreppet omfattar alltså varken en ursprunglig ansökan som en person som ännu inte har utnyttjat sin rätt till fri rörlighet gett in med stöd av lagstiftningen i en medlemsstat eller det förhållandet att de behöriga myndigheterna i den medlemsstaten periodiskt betalar ut en förmån som, vid tidpunkten för utbetalningen, normalt ska betalas ut av en annan medlemsstat.

---



## 9.6.4 Läkareundersökningar

---

### Artikel 82 förordning 883/2004

De läkarundersökningar som föreskrivs i en medlemsstats lagstiftning får på den behöriga institutionens begäran utföras i en annan medlemsstat av institutionen på den ort där personen som ansöker om eller uppbär förmåner vistas eller är bosatt, enligt de villkor som föreskrivs i tillämpningsförförordningen eller som de behöriga myndigheterna i de berörda medlemsstaterna kommer överens om.

---

Bestämmelsen innebär att Försäkringskassan kan be en institution i ett annat medlemsland om att utföra en läkarundersökning där på personer som svensk lagstiftning gäller för och som är försäkrade i Sverige om personerna vistas eller är bosatta i det andra medlemslandet. Det kan gälla exempelvis läkarundersökning enligt 110 kap. 14 § SFB. Närmare bestämmelser om detta finns i artikel 87 tillämpningsförförordningen.

## 9.7 Avdelning VI – Övergångsbestämmelser och övriga slutbestämmelser

Artikel 87 reglerar övergångsbestämmelserna för förordning 883/2004. Du kan läsa mer om det i avsnitt 8.1.

Artikel 87a innehåller övergångsbestämmelserna för tillämpningen av förordning 465/2012 som du kan läsa mer om i avsnitt 8.3.

## 9.8 Bilagor till förordningen

Till förordningarna finns det ett antal bilagor. De är en del av förordningarna. Bilagorna finns sist i förordningarna och innehåller uppgifter som medlemsländerna har anmält om särskilda förhållanden som gäller för respektive medlemsland. Bilagorna innehåller bland annat uppgifter om begränsningar av förordningens tillämpningsområde.



## 10 Förordning 987/2009 – intyg, provisoriska beslut och informationsutbyte

Förordning 987/2009 är den så kallade tillämpningsförordningen till förordning 883/2004 och innehåller ett stort antal handläggningsregler för myndigheterna. Såväl förordning 883/2004 som 987/2009 innehåller bestämmelser om kontakten mellan medlemsländer och handläggningen av ärenden.

Bestämmelser i tillämpningsförordningen som hör ihop med bestämmelser i förordning 883/2004 kommenteras i huvudsak i kapitel 9. Detta kapitel tar upp vissa bestämmelser i tillämpningsförordningen som är centrala för Försäkringskassan och vår handläggning men som inte alltid har ett direkt samband med bestämmelser i förordning 883/2004.

### 10.1 Intyg A1 – intyg om tillämplig lagstiftning

Intyg A1 visar vilket lands lagstiftning om social trygghet som gäller för en arbetstagare och egenföretagare som rör sig inom EU/EES eller Schweiz. Det är ett standardiserat intyg som ser likadant ut i alla medlemsländer. En person som har ett intyg A1 som visar att svensk lagstiftning gäller kan ha fortsatt rätt till ersättningar och bidrag från svensk socialförsäkring och arbetslöshetsförsäkring även när hen arbetar i ett annat land. Intyget visar också var de sociala avgifterna ska betalas.

En arbetstagare eller egenföretagare i Sverige med intyg A1 som visar att ett annat lands lagstiftning gäller saknar däremot rätt till de flesta svenska trygghetsförmåner från Sverige och sociala avgifter ska inte betalas här.

#### 10.1.1 Intyg A1:s bindande verkan

De handlingar som utfärdas av ett medlemslands institution för att intyga att en person omfattas av det landets lagstiftning och de handlingar som ligger till grund för utfärdandet, ska godtas av andra medlemsländers institutioner så länge den utfärdande institutionen inte drar tillbaka dem eller förklarar dem ogiltiga. (Artikel 5.1 i förordning 987/2009). Försäkringskassan ska därför följa ett intyg A1 utfärdat av ett annat medlemsland.

Intyg A1 klargör de rättigheter och skyldigheter som personen har. Dessa rättigheter och skyldigheter gäller därmed för den angivna perioden om intyget inte dras tillbaka av den utfärdande institutionen. (Se bl.a. EU-domstolens domar i mål C-202/97, Fitzwilliam Ltd, C2/05, Herbosch Kiere NV och mål C-178/97, Barry Banks m.fl.)

---

#### Rättsfall

I mål C-527/16 Alpenrind konstaterade EU-domstolen att ett A1-intyg är bindande inte bara för institutionerna i det medlemsland där arbetet utförs utan också för domstolarna i detta medlemsland så länge som det inte dras tillbaka eller förklaras ogiltigt av det utfärdande medlemslandet. Detta gäller även i de fall där AK har kommit fram till att intyget har utfärdats felaktigt och borde dras tillbaka. EU-domstolen slog vidare fast att A1-intyg är bindande även om det utfärdas retroaktivt, trots att intyget har utfärdats först efter det att medlemslandet, där arbetet utförs, har fastställt att arbetstagaren omfattas av dess lagstiftning. Målet som också behandlade begreppet *person som sänds ut för att ersätta en annan person* beskrivs även i avsnitt 9.3.2.

---



## 10.1.2 Försäkringskassans handläggning av begäran om intyg A1

Försäkringskassan ska, på begäran av en enskild person eller en arbetsgivare, pröva om personen omfattas av svensk lagstiftning enligt någon av bestämmelserna i avdelning II i förordning 883/2004. När det gäller handläggningen av begäran om intyg A1 finns det inget krav på en skriftlig ansökan. Vi kan i samband med detta även behöva pröva vilket lands lagstiftning som personen ska omfattas av när hen arbetar i två eller flera medlemsländer (artikel 16 i förordning 987/2009). I de fall svensk lagstiftning gäller för personen ska Försäkringskassan utfärda en handling i form av ett intyg A1. När det är aktuellt ska intyget också ange till och med vilken dag och på vilka villkor intyget är tillämpligt (artikel 19.2 i förordning 987/2009).

Om Försäkringskassan bedömer att svensk lagstiftning ska gälla för en person och utfärdar ett intyg A1 behöver vi inte skicka något separat beslut om vilken lagstiftning som gäller för personen. När en person får det som hen har önskat behöver Försäkringskassan inte heller motivera sitt beslut eller skicka med någon omprövnings- eller överklagandehänvisning. Om Försäkringskassan däremot bedömer att svensk lagstiftning inte gäller för personen så fattar vi ett avslagsbeslut om att intyget inte kan utfärdas. Vid arbete i två eller flera medlemsländer kan vi dock hamna i en situation där vi istället beslutar att ett annat lands lagstiftning ska gälla för personen, antingen provisoriskt eller slutligt, enligt artikel 16 i förordning 987/2009. Då ska inte ett avslagsbeslut fattas.

För beslut i ärenden om utfärdande av intyg A1 gäller SFB:s regler om ändring, omprövning och överklagande (113 kap. 2 § andra stycket punkten 2 SFB). För handläggningen av ärendena i övrigt är det reglerna i FL som gäller.

Du kan läsa mer i vägledning 2004:7 *Förvaltningsrätt i praktiken* om Försäkringskassans service- och informationsskyldighet samt i vilka fall vi ska fatta avslagsbeslut respektive avvsningsbeslut.

### Särskilt om utredning av intyg A1

Försäkringskassan ska utreda ärenden om intyg A1 i den omfattning som krävs (23 § FL). I ärenden med gränsöverskridande inslag är det särskilt viktigt att få in ett fullgott beslutsunderlag som styrker påstådda förhållanden, innan vi fattar beslut. Det beror på att ärendena kan ha stor betydelse för personen även långt senare om det blir aktuellt att lägga samman perioder och rättigheter från andra medlemsländer, exempelvis när personen går i pension. Dessutom kan ärendena även ha betydelse för ett annat medlemsland. Därför ska Försäkringskassan få in skriftliga styrkta underlag för att kunna fatta ett beslut. Utöver det har EU-domstolen i sin praxis betonat intygs bindande verkan. Det är därför viktigt att alla relevanta omständigheter klargörs innan ett intyg utfärdas.

De omständigheter som kan behöva utredas och hur ett intyg ska utfärdas för att undvika förfalskningar listas i Administrativa kommissionens rekommendation A1 av den 18 oktober 2017 om utfärdande av det intyg som avses i artikel 19.2 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 (Rekommendation A1). Rekommendationen finns på Fia på sidan Internationell lagstiftning.

Försäkringskassan och andra medlemsländers institutioner ska utan dröjsmål tillhandahålla eller utbyta uppgifter som är nödvändiga för att fastställa rättigheter och skyldigheter för personer som omfattas av förordning 883/2004 (artikel 2.2 i förordning 987/2009). Läs mer om informationsutbytet mellan medlemsländerna i avsnitt 10.3.

### **10.1.3 Särskilt om intyg A1 vid arbete i två eller flera länder (artikel 13 i förordning 883/2004)**

När en person ska arbeta i två eller flera medlemsländer ska Försäkringskassan bedöma rätten till intyg A1 för den aktuella arbetsperioden (artikel 13 i förordning 883/2004). I bedömningen som avser artikel 13.1 samt artikel 13.2 i förordning 883/2004, ska vi beakta den situation som kan förväntas uppstå under de följande tolv kalendermånaderna (artikel 14.10 i förordning 987/2009). Vi utfärdar därför som regel intyg A1 för en tolv månadersperiod, även om ansökan gäller en annan tidsperiod. Vid behov kan Försäkringskassan utfärda intyg A1 för annan period än tolv månader utifrån omständigheterna i det enskilda ärendet. Ett exempel på detta kan vara en person som redan har arbetat i två eller flera medlemsländer och som inte bedömts innan, men ska fortsätta arbeta på samma sätt framåt i tiden. (Artiklarna 13.1 samt 13.2 i förordning 883/2004).

I förhållande till artikel 13.3 samt 13.4 i förordning 883/2004 ska utredningen i första hand utgå från den period som en part ansöker om och som framgår av den arbetsituation som är aktuell. Artiklarna utgör inget direkt hinder att vid behov och utifrån omständigheterna i det enskilda ärendet utfärda intyg A1 för längre tid än tolv månader. Vid arbete i två eller flera medlemsländer som pågår framåt i tiden bör det dock beaktas att arbetsförhållanden kan komma att ändras, och ju längre period som beviljas desto större ansvar läggs på en part att anmäla eventuella ändrade förhållanden. Därför bör intyg A1 i regel inte utfärdas för längre tid än tolv månader framåt i tiden.

Om personen arbetar i två eller flera länder under en period som är kortare än tolv månader behöver Försäkringskassan bedöma om artikel 13 är tillämplig, eller om det snarare handlar om en utsändningssituation eller enstaka arbetsituationer i respektive medlemsland.

### **10.1.4 Ansökan om förmån eller begäran om intyg när svensk lagstiftning inte är tillämplig**

När det gäller personer som omfattas av förordning 883/2004 ska Försäkringskassan avvisa en begäran om förmån eller intyg om vi har ett intyg eller andra handlingar från ett annat medlemslands behöriga institution som intygar att personen omfattas av det landets sociala trygghetslagstiftning. Försäkringskassan ska godta de handlingarna och intygen så länge som de inte dras tillbaka eller förklaras ogiltiga av det medlemslandet (artikel 5.1 i förordning 987/2009). Det gäller även om det skulle finnas eventuella felaktigheter eller oenighet. Försäkringskassan kan inte göra något när personen omfattas av ett annat medlemslands lagstiftning och vi inte är behörig institution. I dessa situationer ska vi i första hand säkerställa den enskildes begäran och eventuellt överlämna till berörd institution i det andra medlemslandet. Läs mer i avsnitt 10.1.6. Vill den enskilde att Försäkringskassan ändå prövar ansökan ska vi fatta ett avvisningsbeslut med motiveringen att Försäkringskassan inte är behörig institution och inte förfogar över frågan. Vi hänvisar då till artikel 5 i förordning 987/2009. Det beror på att unionsrätten har företräde framför både FL och SFB, och regleringen i förordningen annars skulle förlora sin betydelse om nationella prövningar av samma fråga skulle kunna pågå parallellt.

### **10.1.5 Ändring och indragning av intyg A1**

Den EU-rättsliga principen om lojalt samarbete innebär att varje institution i ett medlemsland ska göra en omsorgsfull granskning av tillämpningen av sitt eget sociala trygghetssystem. Institutionerna i de andra medlemsländerna har rätt att förvänta sig att institutionen i det berörda medlemslandet uppfyller denna skyldighet.

Det medlemsland som har utfärdat ett intyg ska därför ompröva om det var berättigat att utfärda ett intyg och, i förekommande fall, återkalla intyget när den behöriga institutionen i det andra medlemslandet uttrycker tvivel om att de omständigheter och uppgifter som ligger till grund för utfärdandet av intyget är korrekta, i synnerhet när dessa uppgifter inte uppfyller kraven.

Förordning 987/2009 beskriver i artiklarna 5.3 och 5.4 ett särskilt förfarande som ska följas vid ifrågasättande av intyg.

---

### Artikel 5 i förordning 987/2009

Artikel 5 – Rättsverkan för handlingar och styrkande underlag som utfärdats i en annan medlemsstat

1. De handlingar som en medlemsstats institution utfärdar för att intyga en persons ställning vid tillämpningen av grundförordningen och tillämpningsförordningen samt de styrkande underlag som ligger till grund för utfärdandet av handlingarna, ska godtas av de andra medlemsstaternas institutioner så länge som de inte dras tillbaka eller förklaras ogiltiga av den medlemsstat där de har utfärdats.
2. När det råder tvivel om handlingens giltighet eller huruvida de faktiska omständigheter som ligger till grund för de uppgifter som anges i handlingen är korrekta, ska institutionen i den medlemsstat som tar emot handlingen vända sig till den utfärdande institutionen och begära nödvändiga förtydliganden och, i förekommande fall, att den handlingen dras tillbaka. Den utfärdande institutionen ska ompröva grunderna för utfärdandet av handlingen och, vid behov, dra tillbaka denna.
3. I enlighet med punkt 2 ska institutionen på vistelse- eller bosättningsorten, om det råder tvivel om den information som lämnats av den berörda personen, giltigheten av en handling eller styrkande underlag eller riktigheten när det gäller de faktiska omständigheter som ligger till grund för de uppgifter som anges däri, på begäran av den behöriga institutionen göra en nödvändig kontroll av informationen eller handlingen, så långt detta är möjligt.
4. Om de berörda institutionerna inte kommer överens får de behöriga myndigheterna hänskjuta frågan till administrativa kommissionen tidigast en månad efter den dag då begäran lämnades av den institution som tog emot handlingen. Administrativa kommissionen ska försöka jämka samman ståndpunkterna inom sex månader efter det att ärendet hänsköts till den.

---

Bestämmelsen innebär att om den mottagande institutionen tvivlar på handlingens giltighet eller på att de uppgifter som ligger till grund för handlingen är korrekta, ska den mottagande institutionen vända sig till den utfärdande institutionen för att begära nödvändiga förtydliganden och i förekommande fall begära att handlingen dras tillbaka. Den utfärdande institutionen ska på begäran pröva grunderna för utfärdandet och i förekommande fall dra tillbaka den utfärdade handlingen. Om de berörda institutionerna inte kommer överens får de överlämna frågan till AK tidigast en månad efter den dag då begäran lämnades in av den institution som tog emot handlingen. AK ska försöka jämka samman ståndpunkterna inom sex månader från det att ärendet överlämnades till den. Mer om förfarande finns att läsa om i AK-beslut A1.



EU-domstolen har i flera domar klargjort under vilka förutsättningar ett medlemsland kan bortse från ett intygs bindande verkan. En förutsättning för detta är att medlemslandet använt sig av förfarandet i förordning 987/2009, men utan att det andra landet har bemött invändningarna.

---

**Rättsfall**

I mål C-359/16 Altun som gällde artikel 14.1 a i förordning 1408/71 och artikel 11.1 a i förordning 574/72 hade institutionen i det medlemsland som arbetstagarna hade sänts ut till, lämnat in en begäran om omprövning samt begärt att intygen skulle återkallas. (Artikel 14.1.a i förordning 1408/71 motsvarar artikel 12.1 i förordning 883/2004 och artikel 11.1 a i förordning 574/72 motsvarar artikel 5 i förordning 987/2009.) Detta hade institutionen hade gjort det mot bakgrund av de uppgifter som kommit fram i samband med en rättslig utredning som visat att dessa intyg hade erhållits eller åberopats på ett bedrägligt sätt. Den utfärdande institutionen gjorde inte något åt begäran om omprövning.

EU-domstolen uppgav att bestämmelserna ska tolkas så att en nationell domstol kan bortse från utfärdade intyg under vissa förutsättningar. En av förutsättningarna är att den utfärdande institutionen har underlåtit att beakta uppgifterna från den mottagande institutionen vid prövningen av om det funnits fog för att utfärda dessa intyg. En annan förutsättning är att den nationella domstolen anser att det varit fråga om ett bedrägeri mot bakgrund av dessa uppgifter och med beaktande av de garantier som följer av rätten till en rättvis rättegång.

---

**Rättsfall**

I de förenade målen C-370/17 och 37/18 Vueling som gällde förordning 1408/71 (men som kan användas även när det gäller tolkningen av förordning 883/2004) konstaterade EU-domstolen bland annat följande. Ett medlemslands domstolar, som prövar en talan mot en arbetsgivare angående omständigheter som kan visa att ett intyg E101 (eller ett intyg A1) har erhållits eller använts på ett bedrägligt sätt med avseende på arbetstagare som utför sitt arbete i detta medlemsland, får inte fastställa att det föreligger ett bedrägeri och bortse från dessa intyg förrän de har förvissat sig om att följande två förutsättningar är uppfyllda.

1. Förfarandet som föreskrivs i förordningen har inletts utan dröjsmål och den behöriga institutionen i det utfärdande medlemslandet *har getts möjlighet* att, mot bakgrund av de konkreta uppgifter som den behöriga institutionen i värdmedlemslandet har lämnat och som tyder på att dessa intyg har erhållits eller åberopats på ett bedrägligt sätt, pröva om det funnits fog för att utfärda de nämnda intygen.
  2. Den behöriga institutionen i det utfärdande medlemslandet *har inte gjort en sådan omprövning* och har underlåtit att inom rimlig tid ta ställning till dessa uppgifter genom att ogiltigförklara eller dra tillbaka de aktuella intygen i förekommande fall.
-



---

**Rättsfall**

I domen i de förenade målen C-410/21 och C-661/21 var frågan om ett intyg A1 upphör att vara bindande när den utfärdande institutionen tillfälligt har upphävt intyget i avvaktan på utredning och för att värdlandet skulle kunna gå vidare med straffrättsligt förfarande. EU-domstolen kom fram till att artikel 5 i förordning 987/2009 ska tolkas så att ett intyg A1 som utfärdats av den behöriga institutionen i ett medlemsland är bindande för institutionerna och domstolarna i det medlemsland där arbetet utförs även om utfärdande institution tillfälligt upphävt intyget.

I målen tog EU-domstolen återigen upp att i artikel 5.2–5.4 i förordning 987/2009 anges närmare hur det förfarande som föreskrivs i artikel 76.6 i förordning 883/2004 ska tillämpas för att lösa tvister mellan institutionen i det medlemsland som tar emot de handlingar som avses i artikel 5.1 och den institution som har utfärdat dessa handlingar. I artikel 5.2 och 5.3 anges vilka åtgärder institutionerna ska vidta om det råder tvivel om sådana dokument och styrkande handlingar är giltiga eller huruvida de omständigheter som ligger till grund för uppgifterna i handlingarna är korrekta. Den utfärdande institutionen ska göra en ny prövning av om det var berättigat att utfärda dessa dokument och, i förekommande fall, dra tillbaka dem. Enligt artikel 5.4 får de behöriga myndigheterna, om de berörda institutionerna inte kommer överens, överlämna frågan till AK, vilken ska försöka jämka samman ståndpunkterna inom sex månader från och med det att ärendet hänsköts till den.

---

**Rättsfall**

I domen i målet C-422/22 konstaterade EU-domstolen att en institution som utfärdat ett intyg A1, och som efter en kontroll på eget initiativ konstaterar att uppgifterna som ligger till grund för utfärdandet är oriktiga, kan dra tillbaka intyget utan att först inleda ett dialog- och förlikningsförfarande.

---

**När Försäkringskassan ifrågasätter intyg A1 från ett annat medlemsland**

Artikel 5 i förordning 987/2009 innebär att när Försäkringskassan tar emot en handling, exempelvis ett intyg och uppgifterna på intyget kan ifrågasättas, ska vi skicka en förfrågan till den utfärdande institutionen och begära att den klargör uppgifterna på intyget eller i förekommande fall drar tillbaka det och att det ska göras utan dröjsmål. Utifrån principen om ett intygs bindande verkan måste Försäkringskassan avvakta landets svar på vår begäran, det vill säga om det går med på att återkalla intyget. EU-domstolen i målen Altun och Vueling har dock slagit fast att det finns möjlighet att bortse från utfärdade intyg i vissa undantagssituationer.

**När ett annat medlemsland ifrågasätter ett intyg A1 som Försäkringskassan utfärdat**

Om Försäkringskassan har utfärdat ett intyg och institutionen i det andra landet ifrågasätter intyget ska vi skyndsamt kontrollera de uppgifter som har legat till grund för intyget (jfr C-370/17 och C-37/18 Vueling). Av artikel 5.2 i förordning 987/2009 framgår att i situationer där det råder tvivel om ett intygs giltighet eller om uppgifterna är korrekta, kan den mottagande institutionen begära att handlingen dras tillbaka. Den utfärdande institutionen kan då, vid behov, dra in intyget. Försäkringskassan ska pröva detta med stöd av 113 kap. 3 § SFB. Oberoende av utfallet vid prövningen enligt 113 kap. 3 § SFB ska Försäkringskassan i den fortsatta handläggningen beakta 2 kap. 5 § SFB i förhållande till artikel 5.2 i förordning 987/2009.

Försäkringskassan kan även dra in intyg A1 för retroaktiv tid om intyget har erhållits eller återopats på ett bedrägligt sätt (Försäkringskassans rättsliga ställningstagande [FKRS 2021:08] *Indragning av intyg om tillämplig lagstiftning enligt artikel 5 i förordning 987/2009*). EU-domstolen har uttalat sig om bedrägligt sätt i C-359/16 Altun (p. 50–54). Det är frågan om bedrägligt sätt när båda följande rekvisit är uppfyllda:

- ett objektivt rekvisit, nämligen att villkoren att erhålla och återopa ett intyg inte är uppfyllda
- ett subjektivt rekvisit, nämligen att de berörda har haft som avsikt att påverka eller kringgå villkoren för utfärdande av detta intyg i syfte att erhålla den fördel som är knuten till det.

Ett exempel på ett sådant "bedrägligt sätt" kan vara att ett företag i stort sett inte har någon anställd personal i landet som personalen sänds ut från, att företaget varit medveten om detta förhållande och att avsikten har varit att kringgå reglerna om utsändning.

Om Försäkringskassan exempelvis genom att dra in ett intyg A1 retroaktivt, har betalat ut förmåner felaktigt, kan det antingen regleras genom förordningens avräkningsbestämmelser eller SFB:s regler om återkrav beroende på vilken situation som är aktuell (artiklarna 72–73 i förordning 883/2004 och 108 kap. SFB). Vi ska då meddela den andra institutionen om att intyget har dragits tillbaka. Detsamma gäller för provisoriska intyg som Försäkringskassan har beslutat om. När indragningen är ett beslut enligt artikel 5 i förordning 987/2009 kan det inte omprövas, ändras och överklagas i enlighet med bestämmelserna i 113 kap. SFB. Istället kan det ändras och överklagas i enlighet med bestämmelserna i förvaltningslagen.

### **När andra uppgifter påverkar det utfärdade intyget**

Det behöver inte vara ett medlemsland som ifrågasätter ett intyg som Försäkringskassan utfärdat. Även den som har ett intyg kan lämna nya uppgifter till Försäkringskassan som gör att ett beslut om utfärdande av intyg behöver ändras när de nya uppgifterna påverkar vilket lands lagstiftning personen ska omfattas av. Det kan handla om att en utsändning inte blev av eller att personen inte arbetar i två eller flera medlemsstater på det sätt som hen angivit från början. Försäkringskassan kan då ändra beslutet enligt 113 kap. 3 § SFB om villkoren är uppfyllda (113 kap. 2 § andra stycket SFB).

Om de nya uppgifterna endast handlar om en namnändring (t.ex. att en person bytt efternamn eller att en arbetsgivare har bytt namn men inte organisationsnummer) som inte skulle kunna betyda något för bedömningen av tillämplig lagstiftning är Försäkringskassans uppfattning att det inte handlar om en ändring av beslutet om utfärdande av intyg. I den situationen är det därför tillräckligt att ett nytt intyg, där endast de felaktiga uppgifterna har korrigerats, skickas till personen, arbetsgivaren och det andra medlemslandet. I den situationen fattas alltså inte något nytt beslut.

Om Försäkringskassans beslut har blivit fel på grund av att det fattats på ett uppenbart felaktigt eller ofullständigt underlag (113 kap. 3 § punkt 2 SFB), måste vi kunna konstatera att felet har uppkommit genom att vissa omständigheter som fanns vid beslutet blev kända för oss eller för den enskilde först efter beslutet. Ett beslut får inte ändras med stöd av denna punkt om det var rätt när det fattades och det inträffat omständigheter senare som lett till att beslutet har blivit fel. Försäkringskassan kan dock fatta ett nytt beslut om att utfärda ett intyg. Ett sådant beslut kan bara gälla framåt i tiden och innebär inte en ändring av det tidigare beslutet. Det nya beslutet ersätter däremot det tidigare beslutet om utfärdande av intyg. Du kan läsa mer om reglerna om ändring av beslut enligt 113 kap. SFB i vägledning 2018:1 *Rättelse och ändring av beslut enligt socialförsäkringsbalken och förvaltningslagen*.

Även om förordningarna inte reglerar dessa situationer kan det finnas anledning att ta kontakt med det berörda medlemslandet. Ett sådant exempel är när det handlar om arbete i två eller flera medlemsländer.

## 10.1.6 Överlämnande av uppgifter, handlingar eller ansökningar till andra medlemsländer

---

### Artikel 2 i förordning 987/2009

2.3. Om en person av misstag lämnar in uppgifter, handlingar eller ansökningar till en institution på territoriet för en annan medlemsstat än den där den institution som har utsetts i enlighet med tillämpningsförfordningen befinner sig, ska den förstnämnda institutionen utan dröjsmål vidarebefordra dessa uppgifter, handlingar eller ansökningar till den institution som utsetts enligt tillämpningsförfordningen samt ange vilken dag de ursprungligen lämnades in. Den dagen ska gälla för den sistnämnda institutionen. Institutionerna i en medlemsstat ska dock inte hållas ansvariga eller anses ha fattat ett beslut genom att förhålla sig passiva enbart på grund av en försening i överföringen av uppgifter, handlingar eller ansökningar från andra medlemsstaters institutioner.

2.4. Om uppgifter överförs indirekt, via bestämmelsemedlemsstatens förbindelseorgan, ska tidsfristerna för svar på ansökningar börja löpa från och med den dag då förbindelseorganet mottog ansökningen, som om den hade mottagits av institutionen i den medlemsstaten.

---

Om situationen är sådan att det, exempelvis genom ett inkommet intyg A1 eller svar från ett annat land, står klart att ett annat lands lagstiftning gäller för en person är Försäkringskassan inte behörig att pröva hens rätt till förmån eller intyg. Om en sådan person skickar in en ansökan, begäran om intyg eller handling till oss måste vi därför kontakta personen och förklara att hen tillhör ett annat lands lagstiftning och förklara att hen i första hand ska vända sig dit.

Om Försäkringskassan tar emot en ansökan om förmån från en person som inte omfattas av svensk lagstiftning ska vi dessutom utan dröjsmål vidarebefordra den ansökan, begäran eller handlingar till den institution vars lagstiftning gäller för personen enligt förordningen. Om det handlar om en ansökan ska vi även informera den andra institutionen om vilken dag ansökan lämnades in, och denna dag ska gälla som ansökningsdag vid den andra institutionen. För Försäkringskassan innebär det att om vi får en sådan vidarebefordrad ansökan, ska vi anse ansökningsdatumet i det andra medlemslandet som ansökningsdatum här. (Artikel 2.3 i förordning 987/2009 gällande intyg A1 och 6 § FL gällande övriga intyg).

Om personen går med på det kan Försäkringskassan vidarebefordra handlingarna till rätt land och institution, skicka en skrivelse för kännedom om detta till personen samt besluta om att avskryva ärendet. Ett avskrivningsbeslut är bara nödvändigt i de fall vi har lagt upp ett ärende och kan alltså endast fattas om personen gått med på att ta tillbaka ansökan eller begäran.

Om det endast rör sig om en handling som personen förklarar har skickats fel, kan Försäkringskassan vidarebefordra handlingen till rätt land och skicka meddelande om det för kännedom till personen.

Även om Försäkringskassan kan konstatera att ett annat lands lagstiftning ska gälla för personen är det alltså viktigt att få klarlagt vad personen vill. Det kan nämligen vara så

att personen ändå vill att Försäkringskassan ska pröva personens ansökan om en förmån eller begäran om intyg.

### **Försäkringskassans serviceskyldighet**

Försäkringskassan är behörig institution för tillämplig lagstiftning enligt förordning 883/2004 och även förvaltningsmyndighet som enligt förordningen och FL har serviceskyldighet. Det innebär att när en person kontaktar Försäkringskassan i någon form ska vi ge personen den hjälp som hen kan behöva för att kunna ta till vara sin rätt. (Artikel 76.4 i förordning 883/2004 och 6 § FL)

Om det är helt uppenbart att personen har vänt sig till fel land och institution räcker det att Försäkringskassan skickar uppgifterna, handlingarna eller ansökan till det andra landet och samtidigt meddelar personen att så har skett. Om det råder minsta osäkerhet var personen önskar vända sig, ska Försäkringskassan kontakta personen och försöka ta reda på vad saken gäller.

## **10.2 Provisorisk tillämpning av lagstiftning och provisoriskt beviljande av förmåner**

För att en person som rör sig inom EU inte ska förlora de rättigheter eller förmåner som hen redan har eller håller på att skaffa sig, kan en person provisoriskt omfattas av ett lands lagstiftning och även provisoriskt ha rätt till förmåner från det landet. Det innebär att en person tillfälligt, i väntan på att frågan om vilket lands lagstiftning som slutligen ska gälla avgörs, omfattas av ett lands lagstiftning och kan få förmåner därifrån. Det finns detaljerade regler för hur institutionerna ska agera och fastställa vilket lands lagstiftning som är tillämplig när institutionerna inte är överens.

---

### **Artikel 6.1 i förordning 987/2009**

1. Om två eller flera medlemsstaters institutioner eller myndigheter har olika åsikter om fastställandet av vilken lagstiftning som ska tillämpas ska den berörda personen, om inget annat föreskrivs i tillämpningsförordningen, provisoriskt omfattas av lagstiftningen i någon av dessa medlemsstater, varvid prioriteringsordningen ska avgöras enligt följande:

- a) Lagstiftningen i den medlemsstat där personen faktiskt är anställd eller utövar verksamhet som egenföretagare, om denne är anställd eller utövar verksamhet i en enda medlemsstat.
- b) Lagstiftningen i bosättningsmedlemsstaten, där den berörda personen är anställd eller utövar en del av sin verksamhet eller där personen varken är anställd eller utövar verksamhet som egenföretagare.
- c) Lagstiftningen i den medlemsstat vars tillämpning först begärdes ifall personen är anställd eller utövar verksamhet i två eller flera medlemsstater.

---

När man fastställer den provisoriska tillämpningen av vilken lagstiftning som ska gälla för personen följer även rätten att få förmåner från det medlemsland som provisoriskt har utsetts. Det innebär att beroende på vilken av prioriteringsreglerna som är aktuell, så ska Försäkringskassan bevilja och betala ut förmåner i de fall svensk lagstiftning provisoriskt har bedömts gälla för personen. Men Försäkringskassan måste som vanligt bedöma om personen uppfyller de vanliga nationella förmånsreglerna för att ha rätt till förmåner. Rätten till förmåner är provisorisk och om det efter en utredning visar sig att det provisoriskt utsedda medlemslandet inte är behörigt ska de utbetalda förmånerna regleras mellan länderna. (Artikel 6.2 i förordning 987/2009)



Om de behöriga institutionerna eller myndigheterna inte kommer överens om tillämplig lagstiftning får den behöriga myndigheten överlämna frågan till AK. Frågan får överlämnas till AK tidigast en månad från den dag då åsiktsskillnaden uppstod. AK ska försöka jämka samman ståndpunkterna inom sex månader från den dag när ärendet överlämnades till AK. För Sveriges del är det Socialdepartementet som lämnar över frågan till AK.

### 10.2.1 Begäran om ändring av ett provisoriskt beslut

Om ett annat medlemsland har beslutat att deras lagstiftning provisoriskt ska gälla och den enskilde inte är nöjd med beslutet, är det i det landet som personen i första hand ska begära överprövning.

Om personen ändå vänder sig till Försäkringskassan och menar att det provisoriska beslutet är fel och att personen ska omfattas av svensk lagstiftning i stället, ska vi avvisa personens anspråk. Det beror på att Försäkringskassan är bunden av det andra landets provisoriska beslut eller utfärdat intyg A1 och att vi inte är behöriga att pröva personens anspråk. Du kan läsa mer om detta i avsnitt 10.1.2.

Detsamma gäller när det är Försäkringskassan som har fattat det provisoriska beslutet om att personen ska omfattas av det andra landets lagstiftning och det beslutet har blivit slutligt. Som huvudregel är varje medlemsland ansvarigt för sitt lands lagstiftning och har därmed också möjlighet att bedöma om en person omfattas av lagstiftningen där eller inte. Ett undantag från den huvudregeln är regleringen av provisoriska beslut och de särskilda handlägningsreglerna i förordning 987/2009. Av bestämmelserna framgår att efter att Försäkringskassan har beslutat att det andra landets lagstiftning ska gälla provisoriskt, går behörigheten över till det andra landet. Det andra landet ska då antingen inom angiven tidsfrist invända mot beslutet, alternativt inte invända och det provisoriska beslutet blir då slutgiltigt. (Artikel 16 i förordning 987/2009)

Om ett sådant provisoriskt beslut har blivit slutgiltigt, eller om det andra landet har utfärdat intyg A1, ska Försäkringskassan därför fatta ett beslut om att avvisa personens omprövningsbegäran. Försäkringskassan är i dessa situationer inte längre behörig och är bunden av det andra landets handlingar och underlag till dess att de eventuellt dras tillbaka. Ett avvisningsbeslut ska alltså fattas i sådana situationer med motiveringen att Försäkringskassan inte är behörig institution och inte förfogar över frågan med hänvisning till artiklarna 5 och 16 i förordning 987/2009. Det beror på att unionsrätten har företrädare framför både FL och SFB, och att regleringen i förordningen annars skulle förlora sin betydelse om nationella prövningar av samma fråga skulle kunna pågå parallellt.

---

#### Rättsfall

Kammarrätten i Jönköping har i dom den 16 januari 2017 i mål nr 2928-16 kommit fram till en annan slutsats än den som beskrivs ovan. Kammarrätten menar att Försäkringskassans provisoriska beslut anses utgöra ett beslut i ett ärende om utfärdande av intyg för tillämpning av grundförordningen, i den mening som avses i 113 kap. 2 § SFB, trots att det blivit slutligt genom att det andra landet inte invände mot Försäkringskassans beslut. Kammarrätten menar därför att dessa beslut ska omprövas av Försäkringskassan.

Försäkringskassan delar inte kammarrättens bedömning i domen i enlighet med den motivering som framgår ovan.

---

När det är Försäkringskassan som har fattat ett provisoriskt beslut om att personen ska omfattas av svensk lagstiftning och eventuellt få förmåner härifrån, gäller 113 kap. SFB:s bestämmelser om ändring, omprövning och överklagande av det provisoriska

beslutet. Det beror på att det är ett ärende enligt SFB i de fall det är fråga om förmåner och annars ett ärende om utfärdande av intyg enligt förordning 883/2004. Skulle Försäkringskassan fatta ett slutligt beslut om tillämplig lagstiftning under tiden som det provisoriska beslutet omprövas eller överklagas, ska vi avskryva ärendet, alternativt meddela domstolen att ärendet ska avskryvas. Vi ska då hänvisa till att ett slutligt beslut har fattats. Det beror på att det provisoriska beslutet har förfallit genom det slutliga beslutet.

### 10.3 Informationsutbyte mellan medlemsländerna

Överföring av information mellan institutioner eller förbindelseorgan ska göras på elektronisk väg. AK ska fastställa struktur, innehåll, format och detaljerade arrangemang för utbyte av handlingar och strukturerade elektroniska handlingar (artikel 4 i förordning 987/2009).

EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information) är samlingsnamnet på det koncept och system som EU-kommissionen har tagit fram för överföring av socialförsäkringsuppgifter mellan institutioner inom EU. Medlemsländerna har fått ansluta sig till EESSI på ett flexibelt sätt fram till juli 2019, då samtliga medlemsländer skulle vara anslutna med samtliga sakområden (artikel 95.1 i förordning 987/2009).

För att ansluta sig till EESSI använder Försäkringskassan JINA, det webbaserade gränssnitt som EU-kommissionen har tagit fram för att medlemsländerna ska kunna skicka och ta emot SED (Structured electronic dokument) inom ramarna för förutbestämda användningsfall, BUC (Business Use Case). Det finns BUC:ar för alla typer av gränsöverskridande socialförsäkringsfrågor. De är indelade i följande sektorer:

- Accident at Work /Occupational Disease (AWOD) – arbetsskador
- Family Benefits (FB) – familjeförmåner
- Legislation Applicable (LA) – tillämplig lagstiftning (försäkringstillhörighet)
- Horizontal (H) – horisontell (kan användas av alla områden/sektorer)
- Miscellaneous (M) – diverse
- Pension (P) – pension
- Recovery (R) – återkrav av förmåner
- Sickness (S) – sjukdom
- Administrative Sub-Processes (AD-SUB) – administrativa underprocesser.

EESSI ska numera användas av medlemsländerna och Försäkringskassan för att utbyta information i samtliga ärenden då förordningarna tillämpas. Läs mer nedan om möjligheterna till undantag från detta.

#### Adresser

De behöriga institutionerna i alla medlemsländer har tillgång till varandras adresser och övriga kontaktuppgifter via den webbaserade söktjänsten CAI (Clerk Access Interface). Privatpersoner hittar adresser och kontaktuppgifter via den förenklade söktjänsten PAI (Public Access Interface). Via CAI och PAI når man information från databasen IR (Institution Repository). IR ersätter den tidigare adressdatabasen Master Directory.

#### Övergångsregler – EESSI

Från och med den 3 juli 2019 ska överföring av uppgifter mellan institutionerna ske på elektronisk väg via EESSI-systemet och baseras på utbyte av SED:ar i de relevanta användningsfallen. Detta ska inte påverka utbyten som kan behöva ske i pappersformat enligt vad som föreskrivs i förordningarna, till exempel när det gäller stödande bevisning.

Utifrån att alla medlemsländerna inte har möjlighet att göra detta på en gång finns en del undantag. Medlemsländerna som inte är redo att använda elektroniska utbyten för ett

användningsfall kan fortsätta att utbyta uppgifter om det användningsfallet via alla typer av handlingar. Det kan medlemsländerna göra även om de är baserade på ett föråldrat format, ett föråldrat innehåll eller en föråldrad struktur. Men endast fram till dess att antalet medlemsländer som är redo att använda EESSI för användningsfallet i fråga når ett tröskelvärde på 80 procent. Om ett annat format än SED:ar används och det formatet inte innehåller de obligatoriska uppgifter som ingår i SED:arna, ska det medlemsland som behöver uppgifterna begära dem från det medlemsland som utfärdade handlingen i det föråldrade formatet. Om det råder tvivel om den berörda personens rättigheter ska den mottagande institutionen kontakta den utfärdande institutionen i god samarbetsanda.

Att vara redo att använda EESSI för ett visst användningsfall innebär att det berörda medlemslandet både kan skicka och ta emot alla meddelanden som gäller det användningsfallet, eller underdomänen för det användningsfallet, till och från andra medlemsländer. När det gäller användningsfall som inte omfattas av ett medlemslands lagstiftning innebär att vara redo att använda EESSI endast att ta emot meddelandena som gäller det användningsfallet. När två medlemsländer är redo att använda EESSI för ett användningsfall ska utbytet av information dem emellan ske via EESSI för alla utbyten som gäller det användningsfallet. Detta ska inte påverka objektivt motiverade undantagsfall, till exempel säkerställande av kontinuitet i verksamheten i händelse av automatisk omställning vid fel i tekniska system eller eventuella bilaterala överenskommelser om bland annat gemensamma tester, pilotprojekt, utbildning eller liknande.

Senast sex månader efter att det tröskelvärdet på 80 procent har uppnåtts ska medlemsländerna använda enbart EESSI vid utbyten med andra medlemsländer. Medlemsländerna kommer därefter inte längre kunna göra utbyten utanför EESSI-systemet. När det gäller multilaterala användningsfall, det vill säga ett användningsfall där fler än två medlemsländer deltar i utbytet, ska utbytena via EESSI inledas först när det har fastställts att de medlemsländer som deltar i utbytet har förklarat sig redo att använda EESSI för det användningsfallet.

Två eller flera medlemsländer kan komma överens om att det nödvändiga utbytet av information för hantering av stora mängder meddelanden, till exempel om återbetalning när det gäller hälso- och sjukvård, olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar eller arbetslöshetsförmåner, kan fortgå i andra format än formaten i EESSI-systemet fram till dess att de medlemsländer som ingår i det bilaterala utbytet är redo att använda EESSI. (Administrativa kommissionens beslut nr E7 av den 27 juni 2019 om praktiska bestämmelser för samarbete och utbyte av uppgifter fram till dess att det elektroniska utbytet av socialförsäkringsuppgifter [EESSI] har genomförts fullt ut av medlemsstaterna)

### **Elektroniskt informationsutbyte med Förenade kungariket**

Den specialiserade kommittén har fattat beslut (nr 1/2023) om att EESSI ska användas för elektroniskt informationsutbyte mellan medlemsländerna och Förenade kungariket i ärenden där handels- och samarbetsavtalet tillämpas. Det elektroniska informationsutbytet har sedan tidigare gjorts inom ramen för utträdesavtalet.

Det innebär att EESSI kan användas i samtliga ärenden för informationsutbyte med Förenade kungariket.

## 11 Förordning 1408/71 och 547/72

Föregångarna till förordning 883/2004 och 987/2009 är förordning 1408/71 och 574/72, vilket har nämnts i kapitel 9.

Förordning 1408/71 och 574/72 ska som huvudregel fortsatt tillämpas i ärenden som gäller en tidsperiod innan de nya förordningarna trädde ikraft, det vill säga innan den 1 maj 2010. Det finns även särskilda övergångsbestämmelser som är viktiga att känna till och andra förhållanden som gör att de äldre förordningarna fortsatt ska tillämpas i vissa situationer.

Förordning 1408/71 är uppbyggd på samma sätt som förordning 883/2004 i skäl, avdelningar och bilagor. Antalet avdelningar och artiklar stämmer inte överens mellan förordningarna, utan vissa avdelningar och bestämmelser har tillkommit respektive tagits bort. Detta kapitel handlar i första hand om bestämmelserna i avdelningarna I–II, Allmänna bestämmelser och bestämmelser om tillämplig lagstiftning. Kapitlet behandlar inte alla bestämmelser, utan bara de som skiljer sig mot de nya förordningarna.

Eftersom det alltså kan finnas ärenden där Försäkringskassan ska tillämpa förordning 1408/71 och 574/72 i stället för förordning 883/2004 och 987/2009 beskriver detta kapitel övergångsbestämmelserna och vad vissa av de tidigare bestämmelserna innebär.

### 11.1 Övergångsbestämmelser

#### 11.1.1 Förordning 1408/71 och 574/72 ska tillämpas för tredjelandsmedborgare

Bestämmelserna i förordning 1408/71 och 574/72 ska fortfarande tillämpas för tid före 1 januari 2021 i förhållande till Förenade kungariket när det gäller tredjelandsmedborgare. Det beror på att Förenade kungariket har antagit förordning 859/2003 men inte 1231/2010. Detta gäller även för tredjelandsmedborgare som träffas av utträdesavtalet från den 1 januari 2021. Läs mer i avsnitt 8.4.

Försäkringskassan ska även i vissa fall tillämpa förordning 1408/71 och 574/72 i förhållande till Danmark, Norge och Island när det gäller tredjelandsmedborgare, genom den Nordiska konventionen.

#### 11.1.2 När ska förordning 1408/71 och 574/72 tillämpas efter den 1 maj 2010?

Bestämmelsen i artikel 87.8 i förordning 883/2004 innebär att en person som enligt bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i förordning 883/2004 omfattas av ett annat lands lagstiftning än den som har fastställs enligt avdelning II i förordning 1408/71, ska fortsätta omfattas av lagstiftningen enligt förordning 1408/71. Det gäller så länge som situationen är oförändrad, dock längst i tio år. Det innebär till exempel att artikel 87.8 inte ska tillämpas för en person som arbetar 50 procent i bosättningslandet och som minskar sin arbetstid till 30 procent där. Den tillämpliga lagstiftningen är då densamma enligt förordning 883/2004 som den var enligt förordning 1408/71.

Personen har dock möjlighet att från och med den 1 maj 2010 ansöka om att i stället omfattas av det lands lagstiftning som ska gälla enligt förordning 883/2004.

#### Vad menas med förändring av den rådande situationen?

Med förändring av den rådande situationen menas en förändring av den faktiska situationen för personen eller personens arbetsgivare som skulle ha varit avgörande för

det senaste beslutet om tillämplig lagstiftning enligt förordning 1408/71. Ändringen ska ha skett efter ikraftträdandet av förordning 883/2004. Exempel på förändring av den rådande situationen kan vara

- en ny anställning i form av ett byte av arbetsgivare
- avslutande av en av anställningarna
- flytt till ett annat land.

(Praktisk vägledning, del IV, kapitel 1)

Att ett intyg om tillämplig lagstiftning har gått ut ses inte som en förändring av den rådande situationen (Praktisk vägledning, del IV, kapitel 1).

Det är den institution som utfärdade intyget om tillämplig lagstiftning enligt förordning 1408/71 som ska bedöma om den rådande situationen är oförändrad. Det är också den institutionen som ska utfärda ett nytt intyg om tillämplig lagstiftning (A1) enligt förordning 1408/71 om situationen är oförändrad. Anledningen är att institutionen som tidigare fastställt tillämplig lagstiftning bedöms mest lämpad att kunna avgöra om en situation har ändrats. (Praktisk vägledning, del IV, kapitel 1) Institutionen ska avgöra om den förändringen skulle leda till att personen ska omfattas av lagstiftningen i ett annat medlemsland än som senast fastställdes enligt förordning 1408/71. (Praktisk vägledning, del IV, kapitel 1).

### **Ansökan krävs för att i stället omfattas av förordning 883/2004**

Den som inte längre vill omfattas av förordning 1408/71 ska ansöka om det.

Om en person vill att förordning 883/2004 ska tillämpas från och med att förordningen trädde ikraft skulle personen ha lämnat in en ansökan inom tre månader från den 1 maj 2010. Om ansökan lämnas in senare än tre månader efter den 1 maj 2010, ska bytet av tillämplig lagstiftning ske från och med månadsskiftet efter det att ansökan lämnades in.

Den som arbetar i två eller flera medlemsländer och omfattas av övergångsbestämmelserna men som vill omfattas av det lands lagstiftning som pekas ut enligt förordning 883/2004, ska ansöka om detta på bosättningsorten (Praktisk vägledning, del IV, kapitel 1).

## **11.2 Avdelning I – Allmänna bestämmelser**

### **11.2.1 Definitioner**

#### **Anställd (artikel 1.a)**

En anställd är den som är försäkrad, obligatoriskt eller genom en frivillig fortsättningsförsäkring, mot en eller flera av de risker som täcks av grenarna i ett system för social trygghet för anställda eller egenföretagare eller genom ett särskilt system för offentligt anställda.

Medlemsländerna kan närmare precisera begreppen i bilaga I till förordning 1408/71.

Bestämmelsen innebär att en anställd är den som är försäkrad mot en eller flera risker i ett medlemslands system för social trygghet.

I Sverige och för Försäkringskassan innebär det att den som omfattas av den arbetsbaserade försäkringen enligt 6 kap. 6 § SFB ska ses som anställd. Det är alltså personer som

- arbetar i Sverige enligt 6 kap. 2 § SFB och

- även den som enligt 6 kap. 8–10 §§ SFB är försäkrad för arbetsbaserade förmåner.

Det beror på att en person som uppfyller dessa villkor är försäkrad mot minst en risk enligt ett system för anställda. Det avgörande är om personen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner, inte om personen har en rätt till SGI-grundad ersättning eller inte.

Däremot anses inte den som är tjänstledig utan lön, utan att omfattas av 6 kap. 6 § eller 6 kap. 8–10 §§ SFB, som anställd i förordningens mening. Det beror på att hon eller han inte är försäkrad mot någon risk enligt ett system för anställda. Tjänstledigheten som sådan saknar därför betydelse i bedömningen av om en person kan anses anställd i förordningens mening.

För att bedöma om en person ska anses arbeta som anställd i Sverige räcker det i första hand att konstatera att personen utför faktiskt arbete i Sverige (6 kap. 2 § SFB). Om en person har upphört att arbeta i Sverige måste Försäkringskassan utreda om personen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner på samma sätt som om hen skulle arbeta i Sverige. Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som kan ha betydelse i den bedömningen, men följande faktorer kan vara av betydelse:

- Från och med vilket datum upphörde arbetet i Sverige?
- Har personen angett att hen inte kommer att återgå i arbete?
- Har personen börjat arbeta i ett annat land och omfattas av det landets socialförsäkring efter att arbetet upphört i Sverige? Om ja, från och med vilket datum?
- Har personen börjat studera? Uppfyller hen förutsättningarna i 6 kap. 10 § och 26 kap. 11 § SFB?
- Är personen arbetslös? Uppfyller hen förutsättningarna i 6 kap. 10 § och 26 kap. 13 § SFB?
- Är personen gravid? Uppfyller hon förutsättningarna i 6 kap. 10 § och 26 kap. 14 § SFB?
- Är personen föräldraledig? Uppfyller hen förutsättningarna i 6 kap. 10 § och 26 kap. 15 § SFB?
- Får personen månatlig ersättning från ett trygghetsråd eller en trygghetsstiftelse? Uppfyller hen förutsättningarna i 6 kap. 10 § och 26 kap. 12 § SFB?
- Genomgår personen pliktjänstgöring? Uppfyller hen förutsättningarna i 6 kap. 10 § och 26 kap. 16 § SFB?
- Deltar personen i aktiviteter enligt en etableringsplan som avses i lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare? Uppfyller hen förutsättningarna i 6 kap. 10 § och 26 kap. 16 a § SFB?

Läs vidare i vägledning 2004:5 *Sjukpenninggrundande inkomst och årsarbetstid* för mer detaljerad information om vilka förutsättningar som gäller för rätt till SGI-skydd.

### **Egenföretagare (artikel 1.a.iv)**

Bestämmelsen hänvisar till nationell lagstiftning för bedömningen av vem som i förordningarnas mening är att anse som egenföretagare.

Sverige har angett att den som förvärvsarbetar och som för sin arbetsinkomst betalar egenavgifter ska betraktas som egenföretagare (3 kap. 3 § socialavgiftslagen [2000:980]; se även p. I. Z i bilaga I till förordning 1408/71). Med arbete i Sverige avses vid tillämpning av SFB förvärvsarbete i verksamhet i Sverige (6 kap. 2 § SFB).

**Offentligt anställd (artikel 13.2 d)**

Till skillnad från förordning 883/2004 är inte offentligt anställd med under definitionerna i avdelning I. Däremot får begreppet ändå anses ha samma innebörd i båda förordningarna, eftersom bestämmelsen om tillämplig lagstiftning för offentligt anställda, artikel 13.2 d i förordning 1408/71 stämmer överens med förordning 883/2004 definition. Det är den nationella lagstiftning dit förvaltningen som personen hör som avgör vem som ska ses som offentligt anställd. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.2.1.

**Gränsarbetare (artikel 1.b)**

Bestämmelsen har samma innebörd som i förordning 883/2004. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.2.1. Men enligt förordning 1408/71 kan en gränsarbetare under en begränsad period i vissa fall behålla sin status som gränsarbetare, även om hon eller han är förhindrad att dagligen eller i alla fall en gång i veckan återvända till sin bostadsort.

**Studerande (artikel 1.c)**

Bestämmelsen innebär att en studerande är "en person som inte är anställd eller egenföretagare eller dennes familjemedlem eller efterlevande i förordningens mening och som studerar eller genomgår en yrkesutbildning som leder till kompetensbevis som är officiellt erkänd av medlemsländernas myndigheter, och som är försäkrad enligt ett system för social trygghet eller ett särskilt system för social trygghet som gäller för studerande".

Det innebär att om den studerande exempelvis arbetar anses hen som arbetstagar och inte som studerande.

Det Försäkringskassan behöver bedöma här är om en person kan anses gå en sådan utbildning som ger ett kompetensbevis och om personen är försäkrad i Sverige.

Förordning 883/2004 har ingen definition av studerande, eftersom det inte finns några särskilda bestämmelser om studerande. En studerande ses därför som vilken person som helst som inte arbetar och där bosättningslandets lagstiftning ska gälla. Du kan läsa mer om vad det innebär i avsnitt 9.3.1.

**Efterlevande (artikel 1.g)**

Bestämmelsen innebär att den som betraktas som efterlevande enligt lagstiftningen i det medlemsland där förmånerna betalas ut, även ses som efterlevande i förordning 1408/71. Om det enligt det landets lagstiftning bara är en person som bodde tillsammans med den avlidna personen som kan ses som efterlevande, ska det villkoret anses uppfyllt om personen var ekonomiskt beroende av den avlidna för sin försörjning.

Den anställde, egenföretagaren eller den studerande behöver inte själv ha flyttat mellan olika medlemsländer för att få rätt till efterlevandeförmåner. Det räcker med att den som har rätt till efterlevandeförmåner efter den avlidne har flyttat från ett medlemsland till ett annat. (C-115/77, Laumann)

**Vistelse (artikel 1.i)**

Bestämmelsen innebär att med vistelse menas "tillfällig vistelse". Definitionen skiljer sig från den i förordning 883/2004 som talar om tillfällig bosättning, men i praktiken finns det ingen skillnad. I båda fallen ska begreppet ställas mot situationen att personen är stadigvarande bosatt. Du kan läsa mer om den bedömningen i avsnitt 9.2.1. Även om det inte fanns en definition av begreppet stadigvarande bosatt i förordning 1408/71 ska Försäkringskassan göra samma bedömning som i förordning 883/2004.

**Förmåner och pensioner (artikel 1.t)**

Bestämmelsen innebär att med förmåner och pensioner avses alla förmåner och pensioner som bekostas av allmänna medel samt normalt alla indexhöjningar och

tilläggsbetalningar, om inte annat sägs i avdelning III i förordningen som innehåller specifika regler för de olika förmånsslagen.

Med förmåner och pensioner menas också förmåner i form av engångsbelopp som kan betalas ut i stället för pensioner och utbetalningar som görs i form av återbetalning av avgifter. Det finns ingen allmän definition av dessa begrepp i förordning 883/2004.

## 11.2.2 Personkretsen (artikel 2)

Bestämmelsen innebär att förordningen gäller för:

- Anställda, egenföretagare och studerande som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i ett eller flera medlemsländer och som är medborgare i ett sådant land eller är statslösa eller flyktingar bosatta i ett medlemsland samt för familjemedlemmar och efterlevande till dessa personer
- Efterlevande till anställda, egenföretagare och studerande som har omfattats av lagstiftningen i något medlemsland. Dessa anställdas, egenföretagares eller studerandes medborgarskap är inte relevant, men den efterlevande ska vara medborgare i ett medlemsland, statslös eller flykting bosatt i ett medlemsland.

Statslösa och flyktingar som är bosatta i ett medlemsland samt familjemedlemmar och efterlevande omfattas alltså av personkretsen oavsett medborgarskap.

Eftersom förordning 1408/71 bara gäller personer som är eller har varit förvärvsaktiva, oavsett vilken grupp personer i personkretsen det rör sig om, kan bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i förordningen bara tillämpas på personer som är eller har varit förvärvsaktiva. För att avgöra om en sådan person uppfyller villkoren att vara försäkrad enligt svensk lagstiftning ska därför i stället SFB:s bestämmelser tillämpas. Du kan läsa mer om det i beskrivningen av 5 kap. 3 § SFB. Däremot kan familjemedlemmen eller den efterlevande genom de förmånsspecifika bestämmelserna i förordningen ha rätt till vissa förmåner.

Om familjemedlemmen som inte är EU-medborgare arbetar kan personen bli omfattad av förordningen som anställd, egenföretagare eller student genom förordning 859/2003 om villkoren där är uppfyllda. Du kan läsa mer om det nedan.

Personkretsen är vidare i förordning 883/2004 än i förordning 1408/71. Det beror på att den inkluderar alla medborgare i ett medlemsland, alltså även personer som inte arbetar eller som någonsin har arbetat. Du kan läsa mer om det i avsnitt 9.2.2.

### Även tredjelandsmedborgare kan ingå i personkretsen

Förordning 1408/71 gäller även för tredjelandsmedborgare sedan den 1 juni 2003. Det gäller personer som lagligen vistas i ett medlemsland och som enbart på grund av sitt medborgarskap inte redan omfattas av förordning 1408/71, i situationer då mer än ett medlemsland är aktuellt (artikel 1 i förordning 859/2003). Tidigare förordning 859/2003 stämmer överens med den nya förordning 1231/2010 om tredjelandsmedborgare, och du kan därför läsa mer om vad bestämmelsen innebär i avsnitt 9.2.2.

Den utökade personkretsen för tredjelandsmedborgare här gäller inte i förhållande till Danmark, Norge, Island, Lichtenstein eller Schweiz, eftersom de inte har antagit förordning 859/2003 (Dom C-247/09, Xhymshiti). Om Försäkringskassan ska tillämpa förordning 1408/71 på en tredjelandsmedborgare är därför beroende av vilket annat medlemsland som är inblandat. Det krävs nämligen att båda länderna har undertecknat förordningen för att den ska vara möjlig att tillämpa.





### 11.2.3 Principer för samordning

Samordningen av medlemsländernas lagstiftning om social trygghet genom förordningarna utgår från fyra principer. Eftersom principerna finns på olika ställen i förordning 1408/71 eller här enbart bygger på EU-domstolens praxis, jämfört med förordning 883/2004, redogörs här kort för var de finns i förhållande till förordning 1408/71. Eftersom de ändå får anses ha samma innebörd, kan du läsa mer i avsnitt 9.2.4–7 om vad de innebär. De fyra principerna är

- likabehandling (artikel 4 i förordning 1408/71)
- sammanläggning (exempelvis artikel 18, 45 och 72 i förordning 1408/71)
- likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter eller händelser (C-20/85, Roviello och C-290/00, Duchon)
- exportabilitet (C-2/89, Kits van Heijningen men gäller inte för särskilda icke avgiftsfinansierade kontantförmåner, artikel 10 och 10.a.1 i förordning 1408/71).

### 11.2.4 Sakområden och lagstiftningsförteckning (artikel 4 och 5)

Förordningen ska tillämpas på de sakområden som framgår av förordningen. Med det menas all lagstiftning om de grenar av social trygghet som gäller

- förmåner vid sjukdom och moderskap
- förmåner vid invaliditet
- förmåner vid ålderdom
- förmåner till efterlevande
- förmåner vid arbetssjukdomar och olycksfall i arbetet
- dödsfallsersättningar
- förmåner vid arbetslöshet
- familjeförmåner.

(Artikel 4.1 i förordning 1408/71)

I bilaga II a till förordningen har Sverige fört in bostadstillägg till pensionärer som en särskilt icke-avgiftsfinansierad kontantförmån som får begränsas (Artiklarna 4.2.a och 10.a i förordning 1408/71). Du kan läsa mer om vad som gäller för icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner i avsnitt 9.2.3 och 9.4.9.

Den svenska lagstiftningsförteckningen till förordning 1408/71 anger vilken lagstiftning och vilka system som avses i artiklarna 4.1 och 4.2 (artikel 5 i förordning 1408/71).

### 11.3 Avdelning II – Bestämmande av tillämplig lagstiftning

I avsnitt 9.3 kan du läsa mer om vad reglerna om tillämplig lagstiftning rent allmänt innebär. Förordning 1408/71 har två undantag om ett lands lagstiftning, till skillnad från förordning 883/2004. Det gäller

- personer som under samma period är anställda i ett medlemsland och samtidigt är egenföretagare i ett annat medlemsland
- personer som är offentligt anställda i mer än ett medlemsland och som i åtminstone i ett av länderna är försäkrade i ett särskilt system för offentligt anställda.

(Artiklarna 14.c och 14.f i förordning 1408/71)

Du kan läsa mer om detta i avsnitten 11.3.12–13.

Huvudreglerna för bestämmande av tillämplig lagstiftning finns i artikel 13. Därför kan bestämmelserna i artiklarna 14–17 a om utsändning, arbete i två länder och dispenser m.m. ses som undantag till huvudregeln.

### **11.3.1 Anställd**

Bestämmelsen i artikel 13.2 a innebär att den som arbetar som anställd omfattas av lagstiftningen i det medlemsland där hen arbetar. Det gäller oavsett om personen är bosatt i ett annat medlemsland eller om företaget eller den som hon eller han är anställd av har sitt säte i ett annat medlemsland. Vem som ses som anställd kan du läsa om i avsnitt 11.2.1.

### **11.3.2 Egenföretagare**

Bestämmelsen i artikel 13.2 b innebär att den som utövar verksamhet som egenföretagare i ett medlemsland ska omfattas av detta medlemslands lagstiftning även om hen är bosatt i ett annat medlemsland. Du kan i avsnitt 9.2.1 läsa om vem som ses som egenföretagare.

### **11.3.3 Ombordanställd**

Bestämmelsen i artikel 13.2 c innebär att den som är anställd ombord på fartyg som för ett medlemslands flagga, ska omfattas av det landets lagstiftning. Du kan läsa mer i avsnitt 9.3.1 om vad vilka fartyg som ses gå under svensk flagg.

### **11.3.4 Offentligt anställda**

Bestämmelsen i artikel 13.2 d innebär att offentligt anställda och personer som behandlas som sådana omfattas av lagstiftningen i det medlemsland som gäller för den förvaltning som de arbetar för, oavsett var de utför själva arbetet. Du kan läsa mer om offentligt anställda i avsnitt 11.2.1 och om vilka som ses som offentligt anställda i Sverige.

### **11.3.5 Militär eller civil tjänstgöring**

Bestämmelsen i artikel 13.2 e innebär att:

- Den som är inkallad eller har återinkallats till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring i ett medlemsland ska omfattas av det landets lagstiftning.
- Om lagstiftningen i det landet kräver att den inkallade har fullgjort försäkringsperioder före påbörjad eller efter avslutad sådan militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring för att ha rätt till förmåner, ska den inkallade få tillgodoräkna sig försäkringsperioder som har fullgjorts enligt ett annat medlemslands lagstiftning som om de hade fullgjorts enligt det förstnämnda landets lagstiftning.
- En anställd eller egenföretagare som är inkallad eller har återinkallats till militärtjänstgöring eller civil tjänstgöring ska behålla sin ställning som anställd eller egenföretagare.

Du kan läsa om vilka som ses inkallade eller återinkallade till militär eller civil tjänstgöring i Sverige i avsnitt 9.3.1.

### **11.3.6 Bosättningslandets lagstiftning**

Bestämmelsen i artikel 13.2 innebär att om en person har omfattats av ett medlemslands lagstiftning och den lagstiftningen upphör att gälla utan att ett annat medlemslands lagstiftning blir gällande med stöd av reglerna om tillämplig lagstiftning i förordning 1408/71, ska personen omfattas av bosättningslandets lagstiftning.

Du kan läsa mer om definitionen av bosättning och hur den bedömningen ska göras enligt förordning 883/2004 i avsnitt 9.2.1 och 9.3.1.

Bestämmelsen gäller exempelvis för studenter som inte omfattas av något lands lagstiftning genom arbete.

### **När upphör lagstiftningen att gälla i ett medlemsland?**

För att avgöra om denna bestämmelse ska tillämpas behöver man ta ställning till när lagstiftningen i ett medlemsland upphör. En person anses ha upphört att vara yrkesverksam när hen inte längre uppfyller kriterierna för att anses som anställd för arbete enligt artikel 13.2 a.

EU-domstolen har i ett avgörande slagit fast att det inte krävs att personen helt har upphört att vara yrkesverksam, eftersom det skulle urholka bestämmelsen om att bosättningslandets lagstiftning ska tillämpas. Domstolen menade att bestämmelsen är formulerad i så allmänna termer att den täcker varje tänkbart fall där ett medlemslands lagstiftning upphör att gälla för en person, oavsett anledning och inte bara för att den berörda personen slutgiltigt eller tillfälligt har upphört att vara yrkesverksam i ett visst medlemsland. (C-275/96, Kuusijärvi p. 39–41)

Det är den nationella lagstiftningen som bestämmer när en lagstiftning upphör att gälla (artikel 10.b i förordning 574/72). Bestämmelsen innebär för Sveriges del att det är reglerna i SFB som ska tillämpas när det ska avgöras hur länge svensk lagstiftning ska gälla. Du kan i avsnitt 11.3.1 läsa om vem som ses som anställd i SFB:s mening.

Om det vid bedömningen konstateras att personen fortfarande ses som anställd i det senaste arbetslandet, blir följden att personen fortsätter att omfattas av det medlemslandets lagstiftning enligt artikel 13.2 a.

---

#### **Läs mer**

Bestämmelsen infördes 1991 med anledning av tidigare domstolsavgöranden. EU-domstolen uttalade då att en person, med tillämpning av artikel 13.2 a, skulle fortsätta omfattas av det tidigare arbetslandets lagstiftning – oavsett om anställningen upphört och oavsett hur lång tid som passerat sedan anställningen upphörde. Det gällde så länge personen inte började arbeta i ett annat medlemsland (C-302/84, Ten Holder).

I senare domar konstaterades dock att bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i förordningen inte innefattade några bestämmelser om behörigt land för personer som definitivt upphört med förvärsarbete (C-140/88, Noij och C-245/88, Daalmeijer). Följden blev att denna bestämmelse om bosättningslandets lagstiftning infördes (Förordning 2195/91).

---

### **11.3.7 Särskilda regler för arbetslösa personer**

Det finns inte några bestämmelser i förordning 1408/71 om tillämplig lagstiftning för arbetslösa personer (jfr dock C-372/02, Adanez-Vega p. 41). Däremot finns det regler som under vissa förutsättningar ger den arbetslöse personen rätt till förmåner från bosättningslandet i stället för från det tidigare arbetslandet. Bestämmelserna är inte regler om tillämplig lagstiftning, men de tas upp här eftersom de kan få betydelse för från vilket land en arbetslös person har rätt till ersättning.

De särskilda reglerna gäller för arbetslösa personer som under sin senaste anställning varit bosatta i ett annat medlemsland än det behöriga landet. Bestämmelserna gäller

- arbetslöshetsförmåner (artikel 71)
- sjuk- och moderskapsförmåner för arbetslösa (artikel 25)
- familjeförmåner för arbetslösa (artikel 72a).

### 11.3.8 Utsändning

Bestämmelsen i artikel 14.1 innebär att en anställd person som är utsänd ska fortsätta att omfattas av lagstiftningen i det medlemsland varifrån hen har sänts ut. Det gäller under förutsättning att

- personen arbetar i ett medlemsland hos ett företag eller som egenföretagare, som personen normalt är knuten till
- personen omfattas av förordningen och det sändande landets lagstiftning vid tidpunkten för utsändningen
- personen sänds ut av detta företag för att arbeta i ett annat medlemsland för företagets räkning under högst tolv månader
- personen inte sänds ut för att ersätta någon som har fullgjort sin utsändningsperiod.

Det innebär också att personen ska fortsätta betala sociala avgifter i utsändningslandet.

Om en person är utsänd till Sverige från annat medlemsland behöver vi få in ett intyg E101 där det framgår vem som är arbetsgivare i det andra medlemslandet, arbetsplatsen i Sverige samt perioden för utsändningen.

Om det i stället rör sig om en person som är utsänd från Sverige till annat medlemsland av sin svenska arbetsgivare, ska det framgå vem som är arbetsgivare i Sverige, arbetsgivare eller arbetsplats i det andra medlemslandet och beräknad utsändningsperiod.

#### Intyg E101

Ett utsändningsärende innebär att den behöriga institutionen på begäran av en anställd eller arbetsgivaren ska utfärda ett intyg om tillämplig lagstiftning, intyg E101. Det är ett intyg som säger vilket lands lagstiftning som personen omfattas av och därmed i vilket land som avgifter ska betalas in (artiklarna 11.1.a och 11.a.1.a. i förordning 574/72) Du kan läsa mer om handläggningen av dessa intyg i avsnitt 11.3.8.

#### Är det fråga om en utsändning?

Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som kan ha betydelse i den bedömningen, men följande faktorer kan vara av betydelse:

- Personen omfattas av lagstiftningen i det utsändande landet på grund av arbete hos det företag som sänder ut personen.
- Arbetet utförs för det företags räkning som sänder ut personen.
- Upprepade tidsavbrott ska inte medföra att utsändningsperioden förlängs.
- Om en person anställs för att sändas ut, måste även företaget normalt bedriva sin verksamhet i utsändningslandet i betydande omfattning.
- Det finns ett direkt anställningsförhållande mellan personen och det företag som sänder ut hen, och det varar under hela utsändningsperioden. För att avgöra det kan följande faktorer vägas in:
  - Arbetstagaren är fortfarande anställd hos företaget som sänt ut hen.
  - Det finns ett anställningsavtal som anger villkoren för anställningen.
  - Den utsändande arbetsgivaren har ansvaret för rekrytering och möjligheterna till uppsägning samt styr den anställdes arbete.

- Det finns en anknytning mellan det utsändande företaget och det arbete som faktiskt ska utföras i sysselsättningslandet.

(Beslut nr 181 av den 13 december 2000 om tolkningen av artiklarna 14.1, 14.a.1, 14.b.1 och 14.b.2 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämplig lagstiftning beträffande utsända arbetstagare och egenföretagare som bedriver tillfällig verksamhet utanför den behöriga staten)

### **Tjänsteresa**

Begreppet tjänsteresa finns inte i förordning 1408/71, och det finns därför inte något formellt undantag från krav på intyg som styrker att personen tillhör lagstiftningen i det ordinarie arbetslandet. En form av utsändning är det som normalt brukar kallas tjänsteresa.

Kravet på att intyg E101 ska visas upp även vid korta utsändningar kan vara strikt i vissa medlemsländer. Försäkringskassan måste därför utfärda intyg E101 när någon begär det, trots att det rör sig om en tjänsteresa.

### **Arbete vid mer än ett företag**

Om den anställde arbetar vid ett eller flera företag i landet som hen är utsänd till, anses fortfarande anknytningen till det företag som sändt ut personen bestå om arbetet utförs för detta företags räkning. Det kan till exempel vara att personen sänts ut till ett annat medlemsland för att där samtidigt eller i följd arbeta för två eller flera företag i samma medlemsland. (AK:s beslut nr 181, p. 3.a)

### **Byte av arbetsgivare eller företag**

Reglerna om utsändning är inte tillämpliga för

- personer som ställs till ett tredje företags förfogande i sysselsättningslandet eller i ett annat medlemsland
- personer som anställs i ett medlemsland, för att av ett företag i ett annat medlemsland sändas ut, till ett företag i ett tredje medlemsland.

(AK beslut nr 181, p. 4.a–c).

Det beror på att den som byter arbetsgivare eller ställs till ett annat företags förfogande under utsändningstiden, inte längre omfattas av lagstiftningen i det land som hen sändes ut ifrån enligt utsändningsregeln. Personen kan i sådana fall i stället omfattas av lagstiftningen i det nya arbetslandet, enligt huvudregeln i artikel 13.2 a om inte någon annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning är aktuell.

### **Särskilt om personal som anställts för att sändas ut**

När det gäller utsändning av personal som har anställts för att sändas ut ställs som framgått ovan i punktlistan ytterligare krav på företaget. Det vill säga företaget måste då normalt bedriva sin verksamhet i utsändningslandet i betydande omfattning.

För att fastställa om ett företag som tillfälligt anställer personal för att sända ut vanligen bedriver verksamhet av betydande omfattning inom ett medlemsland, ska behörig institution undersöka kriterierna för den verksamhet som bedrivs av företaget. Det finns ingen fullständig lista över kriterier att bedöma men nedan följer några:

- den plats där företaget har sitt säte och sitt huvudkontor
- den administrativa personalstyrkans storlek i utsändningslandet respektive i det andra medlemslandet
- den plats där de arbetstagare som ska sändas ut rekryteras och där de flesta avtal sluts med kunderna



- den lagstiftning som är tillämplig på de avtal som företaget har ingått med arbetstagarna å ena sidan och med kunderna å andra sidan
- omsättningen under en period som är tillräckligt karakteristisk för det berörda medlemslandet.

(AK beslut nr 181, p. 3.b).

Om företaget bara bedriver intern administration i det landet som personen sänds ut ifrån kan utsändningsbestämmelserna inte tillämpas (AK beslut nr 181, p. 3.b). Då kan det i stället bli aktuellt att träffa överenskommelse om undantag, så kallad dispens, enligt artikel 17. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.15.

### Utsändningsperiod

Bestämmelsen förutsätter att utsändningen inte väntas vara längre än tolv månader. Om man från början vet att det är fråga om en längre tids utsändning, kan det i stället vara aktuellt att träffa en överenskommelse om undantag, så kallad dispens i artikel 17. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.15.

Om arbetet på grund av oförutsebara omständigheter varar längre än tolv månader, som ursprungligen var tänkt, kan det bli aktuellt med en förlängning av utsändningen. Förutsättningen för en förlängning är att den behöriga myndigheten i sysselsättningslandet lämnar sitt samtycke. Arbetsgivaren ska då begära samtycke före den första tolv månadersperiodens utgång, och det inhämtas från institutionen i det medlemsland dit personen sänds ut. Förlängning kan bara ske för ytterligare en tolv månaders period. (Artikel 14.1.b i förordning 1408/71 och artikel 11.2 i förordning 574/72)

### Tillfälliga avbrott i utsändningsperioden

Ett tillfälligt avbrott i den anställdes arbete hos det utsändande företaget medför inte alltid att utsändningsperioden avbryts (Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 3.c). Det händer att arbetsgivare förlänger utsändningstiden genom att räkna av kortare vistelser i utsändningslandet eller genom att påbörja en ny utsändningsperiod efter varje uppehåll. I stället för en ny utsändningsperiod kan det då vara frågan om en förlängning av utsändningsperioden som du kan läsa mer om i avsnittet ovan.

Det är inte närmare reglerat vad tillfälligt avbrott innebär tidsmässigt, utan det får avgöras från fall till fall. Som regel bör semester, ferie eller motsvarande uppehåll inte anses avbryta en utsändningsperiod.

Om det tillfälliga avbrottet inte gör att det ska räknas som en ny utsändningsperiod, kan det i vissa fall i stället bli aktuellt att träffa överenskommelse om undantag, så kallad dispens. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.15.

### Korta utsändningsperioder

När företag har kortare återkommande utsändningar kan administrationen bli omfattande. För de situationerna finns ett särskilt förfarande.

För kortare utsändningsperioder än tre månader kan institutionen i utsändningslandet efter begäran av arbetsgivaren utfärda serienummerade kopior av blankett E101. I sådana fall ska institutionen bara fylla i den landskod som informerar om vilket lands socialförsäkringslagstiftning personerna i fråga ska omfattas av. När det blir aktuellt med kortare utlandsarbete ska företaget fylla i intyget i två exemplar. Den anställde ska få ett exemplar före avresan och det andra ska inom 24 timmar skickas till institutionen i utsändningslandet. (Administrativa kommissionens beslut nr 148 av den 25 juni 1992 om användandet av intyget om tillämplig lagstiftning [blankett E101] när utlandsplaceringen inte överskrider tre månader)

För Sveriges del utfärdar Försäkringskassan de serienummerade kopiorna av blankett E101. Det är också till Försäkringskassan som arbetsgivaren ska sända kopior av de intyg som utfärdas.

### **Personen får inte sändas ut för att ersätta någon annan**

Det är inte tillåtet att kontinuerligt och återkommande sända ut nya personer för att utföra samma arbete, vid samma arbetsplats med samma position, och med samma syfte som en person som redan har fullgjort vid sin utsändning. Om en person sänds ut för att utföra samma arbetsuppgifter på samma arbetsplats som en tidigare utsänd person gjort, anses det vara fråga om att ersätta någon annan. (Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 3.b)

Det beror på att utsändningsbestämmelserna är tänkta att förenkla för arbetstagare och arbetsgivare att tillfälligt arbeta i ett annat medlemsland. De ska inte användas för att bemanna ett företags hela eller stora delar av verksamhet i det mottagande landet.

### **Utsändning av egenföretagare**

En egenföretagare är egentligen inte utsänd i den mening som en anställd är utsänd, utan det handlar här om att egenföretagare ska arbeta i ett annat land. Bestämmelserna i artiklarna 14.a.1 och 14.b.2 innebär att en person som normalt är egenföretagare inom ett medlemsland och som utför arbete inom ett annat medlemsland än det land där företaget är etablerat, ska fortsätta att omfattas av det medlemslands lagstiftning där hen är egenföretagare.

- Artikel 14.a.1 gäller för andra egenföretagare än sjömän.
- Artikel 14.b. 2 gäller för sjömän som normalt är egenföretagare.

Följande villkor ska vara uppfyllda:

- Personen ska arbeta som egenföretagare i utsändningslandet innan hen arbetar i det tillfälliga sysselsättningslandet.
- Egenföretagaren ska under viss tid ha utfört verksamhet av betydande omfattning i utsändningslandet innan hen börjar arbeta som anställd eller egenföretagare i ett annat medlemsland.
- Omfattningen och varaktigheten av arbetet ska vara fastställt på förhand.
- Arbetet i det andra medlemslandet ska kunna styrkas genom relevanta avtal.
- Egenföretagaren ska under arbetet i det andra medlemslandet uppfylla utsändningslandets villkor för att kunna fortsätta med sin verksamhet där när hen flyttar tillbaka. Det innebär att infrastrukturen för verksamheten (verksamhetens grunduppbyggnad) ska underhållas under utsändningsperioden i enlighet med nationell lagstiftning).

För Sveriges del kan en bibehållen infrastruktur styrkas genom till exempel att företaget

- är godkänt för F-skatt
- redovisar moms
- har kontorsutrymmen eller andra lokaler
- är registrerat, om det är ett handelsbolag eller kommanditbolag.

(Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 2)

### **Utsändningsperiod för egenföretagare**

Bestämmelsen gäller under förutsättning att arbetet i det andra landet inte väntas vara längre än tolv månader. Om arbetet i det andra medlemslandet är planerat att vara längre tid, gäller arbetslandets lagstiftning om inte en särskild överenskommelse träffas (artiklarna 13.2 b och 17). Det är då egenföretagaren som ska begära överenskommelse om dispens. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.15.

Om arbetet i det tillfälliga arbetslandet på grund av oförutsebara omständigheter varar längre än de tolv månader, som ursprungligen var tänkt, kan förlängning av utsändningen bli aktuell. Förutsättningen för en sådan förlängning är att den behöriga myndigheten i det tillfälliga arbetslandet lämnar sitt samtycke till detta. Samtycke ska begäras före den första tolvmånadersperiodens utgång och inhämtas från institutionen i det medlemsland dit personen sänts ut. Förlängning kan endast ske för ytterligare en tolvmånaders period (artiklarna 14.a.1 b och 14.b.2). Det är egenföretagaren som ska begära samtycket (artikel 11.a.2 i förordning 574/72).

### **Utsändning av sjömän**

Bestämmelsen i artikel 14.b.1 innebär att en sjöman som är anställd hos ett företag som personen normalt är knuten till, och som sänds ut av detta företag för att utföra arbete för detta företags räkning, ombord på ett fartyg som för en annat medlemslands flagga, ska fortsätta att omfattas av lagstiftningen i det första medlemslandet. Samma villkor som för andra utsända anställda gäller för sjömän.

Bestämmelsen i artikel 14.b.2 innebär att den som normalt är egenföretagare och arbetar som sjöman och som utför arbete för egen räkning ombord på ett fartyg som för ett annat medlemslands flagga, ska fortsätta att omfattas av det förstnämnda landets lagstiftning enligt de villkor som gäller för artikel 14.a.1.

### **Information och administrativa kontroller**

Arbetstagare, egenföretagare och arbetsgivare måste informeras om vilka villkor som gäller för att den utsända personen ska kunna fortsätta omfattas av lagstiftningen i det medlemsland som hen är utsänd från.

Den utsända arbetstagaren, egenföretagaren och dennes arbetsgivare har, å sin sida, skyldighet att informera den behöriga institutionen i utsändningslandet om alla ändrade förhållanden som uppstår under utsändningsperioden. Det gäller särskilt i de här situationerna:

- om utsändningen inte har genomförts eller om en begärd förlängning av en utsändning inte har ägt rum
- om verksamheten avbrutits under andra omständigheter än vid tillfälligt avbrott
- om den utsända arbetstagaren av sin arbetsgivare har ställts till förfogande för ett annat företag i utsändningslandet, särskilt vid fusion eller överlåtelse av företag.

(Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 5.b)

I Sverige är det Försäkringskassan som ska informeras om de ändrade förhållandena.

Arbetsgivaren och egenföretagaren ska informeras om att det under hela utsändningsperioden kan ske kontroller för att fastställa att utsändningen inte har upphört. Det kan vara kontroll av

- inbetalning av sociala avgifter
- att det direkta anställningsförhållandet upprätthålls vid anställning
- bibehållandet av den infrastruktur som är nödvändig för att kunna utöva verksamheten i utsändningslandet under en egenföretagares utsändning.

(Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 5)

Kontrollen att sociala avgifter betalas in i Sverige är en uppgift för Skatteverket, medan det är Försäkringskassan som kontrollerar att det direkta anställningsförhållandet fortfarande varar och bibehållandet av infrastruktur.

Inom ramen för den allmänna informationsskyldigheten är det lämpligt att Försäkringskassan i samband med en utsändning informerar både den anställde, egenföretagaren



och arbetsgivaren om hur utsändningen kan påverka tillhörigheten till den svenska socialförsäkringen (6 § FL). Bland annat är det lämpligt att berätta att det är viktigt att arbetsgivaren anmäler till Försäkringskassan så snart ett anställnings- eller utsändningsförhållande upphör.

### **Utfärda intyg E101 vid utsändning**

Om Försäkringskassan får in en begäran av den anställda, arbetsgivaren eller egenföretagaren ska vi utfärda intyg E101 om tillämplig lagstiftning om villkoren för utsändning är uppfyllda.

Om Försäkringskassan kommer fram till att utsändningsvillkoren inte är uppfyllda ska vi ta ställning till vilken annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning som ska gälla för personen:

- Om det bara finns ett arbetsland kan det vara aktuellt med huvudreglerna om arbetslandets lagstiftning (artikel 13.2).
- Om personen normalt arbetar i mer än ett land kan bestämmelserna om arbete i mer än ett medlemsland bli tillämpliga (artiklarna 14.2.b eller 14.a.2).

Om Försäkringskassan kommer fram till att ett annat lands lagstiftning ska tillämpas innebär det att vi inte kan utfärda ett intyg E101. Ett sådant ställningstagande är att anse som ett beslut enligt SFB. Det innebär att FL:s regler om kommunikering, beslut osv. gäller. Den anställda alternativt egenföretagaren ska därför meddelas ställningstagandet genom ett beslut med omprövningshänvisning (113 kap. 2 § SFB).

Den anställda, arbetsgivaren alternativt egenföretagaren kan också begära undantag enligt artikel 17, så kallad dispens. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.15.

Det är den behöriga institutionen i utsändningslandet som ska bedöma de faktiska omständigheter som är relevanta för tillämpningen av utsändningsbestämmelserna, och därmed garantera att de uppgifter som lämnas på intyg E101 är korrekta. (Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 7.a.i).

De behöriga institutionerna i arbetslandet och i övriga medlemsländer är bundna av intyget så länge intyget inte har återkallats eller förklarats ogiltigt av den behöriga institutionen i utsändningslandet. Också i förhållande till den person som intyget har utfärdats för har intyget rättsverkan till dess att institutionen i utfärdandelandet ändrar sitt beslut. Det gäller oavsett vilken uppfattning institutionen i arbetslandet har. (Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 7.b.i)

Det finns också rutiner för den fortsatta handläggningen om de berörda behöriga institutionerna inte kommer överens om vilket lands lagstiftning som ska gälla. I sådana fall ska de via ländernas regeringsrepresentanter meddela AK som därefter ska ta upp frågan på ett möte för att uppnå enighet mellan medlemsländerna. (Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 9)

### **Intyg E101 för retroaktiv tid**

Intyget ska som utgångspunkt utfärdas innan utsändningsperioden alternativt arbetet i det andra medlemslandet börjar. Intyget kan dock även utfärdas under perioden och även efter periodens utgång eftersom det kan ha retroaktiv verkan. (Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 6)

Om Försäkringskassan får in en begäran om intyg E101 för retroaktiv tid ska Försäkringskassan göra samma utredning och bedömning som vid en ansökan som har gjorts i samband med utsändningens början.

Om Försäkringskassan på motsvarande sätt får intyg E101 för retroaktiv tid från ett annat land måste vi utreda om personen det gäller blivit omfattad av svensk försäkring

och fått någon förmån. En retroaktiv ändring av den lagstiftning som ska gälla för en person påverkar både rätten till förmåner och avgiftsskyldigheten för den retroaktiva tiden.

### **Intyg E102 vid förlängning av utsändningsperiod**

Vid förlängning av utsändningsperioden ska arbetsgivaren eller egenföretagaren begära samtycke av den behöriga myndigheten i arbetslandet genom att använda intyg E102. En sådan förlängning måste göras innan den tidigare utsändningsperioden har gått ut (artikel 14.1.b i förordning 1408/71).

Det är vanligt att arbetsgivaren vänder sig till Försäkringskassan för att få hjälp med att skicka begäran om förlängning till det andra medlemslandet. Vi bör i sådana fall vidarebefordra intyg E102 till arbetslandet.

När den behöriga myndigheten i det andra landet lämnat sitt samtycke skickas en kopia av intyg E102 till arbetsgivaren eller egenföretagaren. Detsamma gäller när Försäkringskassan lämnat sitt samtycke till förlängd utsändning till Sverige.

### **Omprovning och återkallelse av intyg**

Den institution som har utfärdat ett intyg om utsändning alternativt tillfälligt arbete i ett annat medlemsland kan göra en omprovning av om intyget har utfärdats på korrekt underlag. Institutionen kan i förekommande fall återkalla intyget om institutionen i sysselsättningslandet uttrycker tvivel om riktigheten i uppgifterna som ligger till grund för uppgifterna på intyget (Administrativa kommissionens beslut nr 181, p. 7.c.i).

Om Försäkringskassan i efterhand finner att grunden för att omfattas av svensk försäkring inte längre finns ska den behöriga institutionen i det andra medlemslandet informeras om att intyget återkallas. Även den anställde och arbetsgivaren respektive egenföretagaren ska underrättas om intyget inte längre är giltigt.

### **När Försäkringskassan får in ett intyg E101**

När Försäkringskassan får ett intyg E101 som gäller utsändning av en anställd till Sverige från ett annat medlemsland eller egenföretagare som tillfälligt ska arbeta i Sverige, innebär det att personen inte ska omfattas av svensk försäkring enligt förordningen.

## **11.3.9 Arbete i två eller flera medlemsländer**

För att bland annat undvika att en persons socialförsäkring flyttas mellan olika medlemsländer för kortare perioder finns bestämmelser om arbete i två eller flera länder.

### **Resande eller flygande personal**

Bestämmelsen i artikel 14.2.a innebär att resande eller flygande personal hos ett företag som för egen eller andras räkning bedriver internationell passagerar- eller godsbefordran med järnväg, till lands, med flyg eller inrikes sjöfart och som har sitt säte i ett medlemsland, ska omfattas av lagstiftningen i det medlemslandet.

Det finns två undantag från denna regel:

Det ena undantaget gäller när företaget har en filial eller fast representation inom ett annat medlemsland än den där företaget har sitt säte. I sådant fall ska den som arbetar vid filialen eller den fasta representationen omfattas av lagstiftningen i det medlemsland där filialen eller den fasta representationen finns. (Artikel 14.2.a.i)

Det andra undantaget gäller den som huvudsakligen arbetar inom det medlemsland där hen är bosatt. I en sådan situation ska personen omfattas av lagstiftningen i

bosättningslandet. Detta gäller även om det företag som hen är anställd av inte har sitt säte, en filial eller fast representation i detta medlemsland. (Artikel 14.2 a.ii)

### **Filial eller fast representation**

Vid bedömningen av om företaget har en filial eller fast representation i ett annat medlemsland än där företaget har sitt säte ska man bland annat ta hänsyn till

- varifrån personen avlönas
- hur anställningsavtalet lyder
- vem som schemalägger verksamheten.

Som vägledning kan också de kriterier som anges för att fastställa ett "direkt anställningsförhållande" i p. 1 i AK beslut nr 181 beaktas. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.8.

Enligt svensk lagstiftning finns vissa villkor uppställda för utländska företag som bedriver näringsverksamhet i Sverige genom filial. Bland annat ska näringsverksamheten registreras i filialregistret hos Patent- och registreringsverket (PRV). (15 § lagen [1992:160] om utländska filialer m.m.)

Någon motsvarande reglering om villkor för fast representation finns inte i svensk lagstiftning.

### **Huvudsakligen arbetar**

En person anses huvudsakligen arbeta i det land där hen är bosatt om mer än hälften av personens totala arbete utförs i det landet.

HFD beslutade att inte bevilja prövningstillstånd i mål där Kammarrätten i Göteborg avgjort frågan om var chaufförer anställda hos ett svenskt transportföretag huvudsakligen arbetade. Ärendet gällde chaufförer som var bosatta i Tyskland där deras körningar regelmässigt startade. Resorna gick till destinationer i Italien och Frankrike där man lossade och hämtade ny last. Efter lastning återvände chaufförerna omedelbart till Tyskland där de tillbringade sin lagstadgade veckovila. Kammarrätten ansåg att Tyskland utgjorde deras fasta bas som de utgick från och återvände till och där de fick sina uppdrag och körorder. Det tillsammans med att större delen av den faktiska körningen skedde i Tyskland gjorde att kammarrätten fann att chaufförernas anställningsförhållanden varit sådana att de ansågs arbeta huvudsakligen i Tyskland. (KRNG mål nr 1062-2000)

### **Andra anställda än resande och flygande personal**

Bestämmelsen i artikel 14.2 b innebär att personer som normalt arbetar inom två eller flera medlemsländers territorier ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning. Det gäller:

- personer som till viss del utför arbetet i detta medlemsland
- personer som är knutna till flera företag eller arbetsgivare inom olika medlemsländer.

Det gäller under förutsättning att personen omfattas av lagstiftningen i bosättningslandet. Annars ska lagstiftningen i det medlemsland där personen tillfälligt arbetar gälla. (EU-domstolen dom C-8/75 p 11, Foot-Ball Club d'Andlau) Bestämmelsen kan tillämpas även på offentligt anställda, förutsatt att de inte omfattas av bestämmelserna i artiklarna 14e eller 14f.

Här räcker det alltså att personen till någon del arbetar i bosättningslandet. Om hen inte gör det är det lagstiftningen i det medlemsland där företaget eller den person som anställt hen har sitt säte eller är bosatt som gäller (artikel 14.2 b.ii).

### Vad är normalt arbete som anställd i minst två länder?

En förutsättning för att anse att en person normalt arbetar i två eller flera medlemsländer är att hen faktiskt utför arbete i de inblandade medlemsländerna. Det gäller oavsett om det finns en anställning som löper mellan arbetstillfällena eller inte. Arbetet i de olika medlemsländerna behöver inte heller utföras under samma tidsperiod eller för samma arbetsgivare. Tänk på att det enligt förordning 1408/71 inte finns någon gräns för antalet arbetstimmar i olika länder, det vill säga bestämmelsen handlar inte om heltids- eller deltidsarbete.

Om den anställde har sin huvudarbetsgivare i ett annat medlemsland än bosättningslandet och har en bisyssla i mindre omfattning i bosättningslandet innebär det att personen ändå ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning. Det medför även att eventuella socialavgifter ska betalas i bosättningslandet enligt dess lagstiftning för allt arbete, det vill säga även det arbete som utförts i ett annat medlemsland än bosättningslandet.

Vid bedömningen av om en person normalt arbetar i två eller flera medlemsländer, är det i första hand gränsdragningen till huvudregeln om arbetslandets lagstiftning och utsändningsreglerna som kan skapa problem.

EU-domstolen har prövat denna gränsdragning i flera fall. I de fall arbetstagaren inte uppfyller utsändningsvillkoren har EU-domstolen uttalat att uttrycket "normalt" inte utesluter fall då en person tillfälligt och inte regelbundet utövar sin verksamhet i ett annat medlemsland än det där hen är bosatt (C-8/75, Association du Foot-Ball Club d'Andlau). Utgången i målet kan ses mot alternativet att arbetslandets lagstiftning i annat fall skulle ha tillämpats. Det skulle innebära att tillämplig lagstiftning flyttades över till ett land för endast kortare perioder. Reglerna om undantag från arbetslandets lagstiftning har tillkommit just för att motverka sådana överflyttningar.

Gränsdragningen mellan utsändningsreglerna och bestämmelserna om arbete i två eller flera länder får främst betydelse när arbetstagaren har samma arbetsgivare vid arbetet i de olika länderna. Då kan tidsperioderna mellan arbetstillfällena och varaktigheten av arbetet i de olika medlemsländerna vara avgörande för om det rör sig om en utsändning eller om personen normalt arbetar i två eller flera medlemsländer (artikel 14.1 a jämfört med 14.2 b).

EU-domstolen kom fram till att en person som var anställd i ett företag med säte i Tyskland normalt utförde avlönat arbete i två länder. Förutom arbetet vid verksamheten i Tyskland arbetade han regelbundet tio timmar i veckan i Danmark vilket förväntades pågå i mer än tolv månader (C-425/93, Calle Grenzshop).

### Bosatt och arbetar i Sverige

För att en person som är bosatt i Sverige ska anses normalt arbeta i Sverige krävs att det finns en anknytning till den svenska arbetsmarknaden. En sådan anknytning kan visas genom att det finns regelbundna faktiska perioder med arbete i Sverige. För vissa yrkesgrupper är det vanligt med återkommande kortare anställningsperioder. Det gäller för till exempel frilansyrken. Bestämmelsen kan vara tillämplig om personen kan visa på arbetsperioder i Sverige och därmed anknytning till den svenska arbetsmarknaden.

När man bedömer om en person som är bosatt i Sverige kan anses normalt arbeta i Sverige kan bestämmelsen om generellt efterskydd i SFB vara till ledning. En person kan då anses normalt arbeta i Sverige om det förekommer uppehåll om högst tre månader mellan arbetstillfällena i Sverige. Även den som är tjänstledig från anställning i Sverige och får en arbetsbaserad förmån kan normalt anses arbeta i Sverige. Beroende på omständigheterna i det enskilda fallet och en helhetsbedömning av personens arbetsmönster kan både kortare och längre uppehåll motivera annan bedömning.

## Egenföretagare i mer än ett medlemsland

Bestämmelsen i artikel 14a.2 innebär att en person som normalt utför arbete som egenföretagare i minst två medlemsländer ska omfattas av lagstiftningen i det medlemsland där hen är bosatt om hen utför någon del av arbetet där. Om egenföretagaren inte är bosatt i något av de medlemsländer där arbetet utförs, ska hen tillhöra lagstiftningen i det medlemsland där hen utför sitt huvudsakliga arbete.

Hur medlemsländerna ska bestämma i vilket land egenföretagaren utför sitt huvudsakliga arbete regleras i artikel 12a.5 i förordning 574/72.

För att bestämmelsen ska bli tillämplig måste det konstateras att personen normalt är egenföretagare i mer än ett medlemsland. Den svenska lagstiftningen hänvisar till skattelagstiftningen vid bedömning av om en egenföretagare kan anses bedriva verksamhet i Sverige (6 kap. 2 § SFB). För att avgöra om personen fortsätter att bedriva egen verksamhet i Sverige kan man ta ledning av de villkor som anges i AK beslut nr 181, som du kan läsa om i avsnitt 11.3.8. Det gäller både de villkor som ställs för verksamheten före arbetsperioden i ett annat medlemsland och de villkor som ställs på verksamheten i Sverige under det tillfälliga arbetet i ett annat medlemsland.

## Handläggning och intyg

När Försäkringskassan ska ta ställning till om en person normalt utför arbete i två eller flera medlemsländer ska vi utreda:

- personens bosättning
- hur personen dittills faktiskt arbetat i Sverige och eventuellt i andra medlemsländer, det vill säga arbetsperioder och arbetsgivare
- hur personen har för avsikt att arbeta i fortsättningen.

Av uppgifterna ska det tydligt framgå vilka medlemsländer personen ska arbeta i, vilken period personen arbetar i flera medlemsländer och hur mycket personen arbetar i respektive land. Det ska även finnas uppgifter om arbetsgivare och kontaktinformation samt organisationsnummer till arbetsgivaren.

Om vi kommer fram till att svensk lagstiftning gäller ska vi utfärda intyg E101. Det är lämpligt att intyget utfärdas på ett år om personens arbetsförhållanden löper under ett år eller mer och att arbetsförhållandena utreds på nytt vid eventuell förlängning (artikel 12a.2–4 i förordning 574/72).

I situationer då det är tveksamt om artikel 14.2 b är tillämplig kan det vara lämpligt att träffa en överenskommelse om undantag, så kallad dispens. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.15.

### 11.3.10 Verksamhet över medlemsländers gemensamma gräns

Bestämmelsen i artikel 14.3 innebär att den som arbetar i ett medlemsland hos ett företag som har sitt säte i ett annat medlemsland och vars verksamhet sträcker sig över dessa länders gemensamma gräns, ska omfattas av lagstiftningen i det medlemsland där företaget har sitt säte. Motsvarande bestämmelser finns för egenföretagare i artikel 14a.3.

Det är relativt ovanligt med sådan verksamhet som avses i artiklarna. Ett exempel på sådan verksamhet är dock gruvdrift.

Om Försäkringskassan kommer fram till här att svensk lagstiftning är tillämplig ska vi utfärda ett intyg E101. Det är lämpligt att intyget utfärdas på ett år och att arbetsförhållandena utreds på nytt vid eventuell förlängning (artikel 12a.2–4 i förordning 574/72).

I situationer när det är tveksamt om artikel 14.3 är tillämplig kan det vara lämpligt att träffa en överenskommelse om undantag, så kallad dispens. Du kan läsa mer om det i avsnitt 11.3.15.

### **11.3.11 Sjömän**

För sjömän finns det särskilda regler om tillämplig lagstiftning i artikel 14 b. Vad som gäller för utsändning av sjömän kan du läsa om i avsnitt 11.3.8.

#### **Arbete i hamn eller inom ett medlemslands territorialvatten**

Bestämmelsen i artikel 14b.3 innebär att den som normalt inte har anställning till sjöss, men som utför arbete inom ett medlemslands territorialvatten eller hamn ombord på fartyg som för ett annat medlemslands flagga, inom detta territorialvatten eller denna hamn utan att tillhöra fartygets besättning, ska tillhöra det förstnämnda medlemslandets lagstiftning.

#### **För vissa anställda på fartyg ska bosättningslandets lagstiftning gälla**

Bestämmelsen i artikel 14b.4 innebär att om en sjöman får lön av en arbetsgivare som har sitt säte eller är bosatt i samma medlemsland som sjömannen är bosatt, ska sjömannen omfattas av lagstiftningen i bosättningslandet.

### **11.3.12 Offentligt anställda som är försäkrade i ett särskilt system och som samtidigt arbetar inom ett eller flera medlemsländer**

Bestämmelsen i artikel 14e innebär att en person som är offentligt anställd (eller som behandlas som sådan) och som är försäkrad i ett särskilt system för offentligt anställda i ett visst medlemsland, och som samtidigt är anställd eller egenföretagare inom ett eller flera andra medlemsländer, ska omfattas av lagstiftningen i det första medlemslandet.

Den behöriga institutionen i det medlemslandet ska utfärda intyg E101 (artikel 12b i förordning 574/72).

Svenska offentligt anställda anses inte omfattas av "särskilda regler för offentligt anställda". Det beror på att Sverige inte har ett särskilt system för offentligt anställda utan ett gemensamt system som omfattar alla, oavsett yrkestillhörighet.

### **11.3.13 Undantag från att endast ett medlemslands lagstiftning är tillämplig**

Det finns som nämnts tidigare två undantag i förordning 1408/71, från huvudregeln att bara ett medlemslands lagstiftning ska vara tillämplig.

#### **En person som är anställd i ett medlemsland och är samtidigt egenföretagare i ett annat medlemsland (artikel 14c)**

Vilka situationer när två medlemsländers lagstiftningar ska tillämpas samtidigt finns angivet i bilaga VII till förordning 1408/71. Sverige har anmält situationen när en person är egenföretagare och bosatt i Sverige och samtidigt är anställd i ett annat medlemsland (p. 12 i bilaga VII). I en sådan situation ska Försäkringskassan inte utfärda något intyg E101 för personen, utan då ska vi i stället skicka ett meddelande till det andra landets behöriga institution om att artikel 14c b) är tillämplig (artikel 12a.8 i förordning 574/72).

Om situationen inte regleras i bilaga VII ska personen omfattas av lagstiftningen i det medlemsland där hen är anställd (artikel 14c a).

Om personen är anställd i mer än ett medlemsland ska tillämplig lagstiftning avgöras enligt bestämmelserna i artiklarna 14.2 eller 14.3 (artikel 14c a).

**Offentligt anställda som omfattas av särskilt system**

Bestämmelsen i artikel 14f innebär att en person som samtidigt är anställd i två eller flera medlemsländer som offentligt anställd (eller en person som behandlas som sådan) och som är försäkrad i åtminstone ett av dessa medlemsländer i ett särskilt system för offentligt anställda, ska omfattas av lagstiftningen i vart och ett av dessa länder.

Något intyg E101 om tillämplig lagstiftning ska inte utfärdas, eftersom personen i sådana fall ska omfattas av lagstiftningen i samtliga de länder där hen är anställd. De behöriga institutionerna i de berörda länderna ska informera varandra om att bestämmelsen är tillämplig (artikel 12b i förordning 574/72). Detta görs genom att ett meddelande skickas till det andra medlemslandets behöriga institution.

**11.3.14 Personer anställda på beskickningar, konsulat och EU:s hjälppersonal**

Artikel 16 innehåller särskilda regler för personer anställda på beskickningar och konsulat samt för Europeiska gemenskapernas hjälppersonal.

**Personer anställda på beskickningar och konsulat**

Bestämmelsen i artikel 16 innebär att personer som är anställda vid beskickningar och konsulat samt de som är anställda som privattjänare hos tjänstemän vid beskickningar och konsulat, ska omfattas av arbetslandets lagstiftning enligt artikel 13.2 a.

Anställda som är medborgare i det sändande eller mottagande landet kan dock välja att i stället omfattas av lagstiftningen i det landet. Ett sådant val kan göras en gång per år vid kalenderårets utgång. Valet ska inte ha någon retroaktiv verkan (artikel 16.2). Första gången måste valet göras inom tre månader från den dag då personen anställdes och gäller då från och med den dag då anställningen börjar. Därefter kan valet göras en gång per år vid varje kalenderårs utgång (artikel 13.1 i förordning 574/72). Den anställda ska anmäla sitt val till den utsedda institutionen i det medlemsland vars lagstiftning som har valts samt till sin arbetsgivare (artikel 13.2 i förordning 574/72).

Den valda lagstiftningen bekräftas genom intyg E103. Den anställda fyller i del A av intyget och den behöriga institutionen i det medlemsland som den anställda valt att omfattas av fyller i del B av intyget. (Artikel 13.3 i förordning 574/72)

**EU:s hjälppersonal**

Bestämmelsen i artikel 16.3 innebär att EU:s hjälppersonal har möjlighet att välja att tillhöra lagstiftningen i det medlemsland där hen är anställd – i medlemslandet där hen är medborgare eller i det medlemsland vars lagstiftning hen senast tillhörde. Valet gäller andra bestämmelser än de som handlar om familjebidrag, eftersom de är reglerade i personalens anställningsvillkor.

Vilka personer som tillhör denna kategori kan lättast fastställas genom det faktum att utsedd EU-myndighet intygar detta på intyg E103. En sådan anställd ska i samband med att anställningsavtalet träffas göra valet och rätten att välja kan bara utnyttjas en gång och gäller från och med anställningens början. Hjälppersonalen kan därför inte på samma sätt som anställda på beskickningar och konsulat välja vilket lands lagstiftning de vill omfattas av flera gånger.

Myndigheten som har träffat anställningsavtalet ska informera institutionen i det medlemsland som den anställda valt att omfattas av, genom att sända E103 dit. Det är institutionen i det sistnämnda medlemslandet som utfärdar intyget E103. (Artikel 14 i förordning 574/72)

### 11.3.15 Överenskommelse om dispens enligt artikel 17

Bestämmelsen i artikel 17 innebär att medlemsländerna har möjlighet att komma överens om undantag från förordningens bestämmelser om tillämplig lagstiftning, så kallad dispens, om det är till fördel för en person eller en grupp av personer (C-101/83, Brusse). En sådan överenskommelse innebär att en person ska tillhöra ett medlemslands lagstiftning trots att bestämmelserna om tillämplig lagstiftning säger något annat.

Möjligheten att träffa överenskommelse kan användas både på förhand men även i efterhand för att lösa vilket lands lagstiftning en person ska omfattas av. (Artikel 17 i förordning 1408/71 samt C-101/83, Brusse och C-178/97, Banks m.fl.)

En överenskommelse om dispens från reglerna om tillämplig lagstiftning kan normalt göras för tid upp till fem år. Vissa medlemsländer kan dock tillämpa kortare tider. Vid speciella situationer kan dock längre tid accepteras, till exempel vid kort tid kvar till en persons pensionering eller i slutskedet av ett större uppdrag.

EU-domstolen menar att artikel 17 kan användas när en tillämpning av artikel 13.2 a skulle riskera att i stället för att undvika administrativa problem ge upphov till sådana problem såväl för arbetstagare som för arbetsgivare och socialförsäkringsorgan och på så sätt hindra den fria rörligheten. Det får bara göras undantag från den lagstiftning som artiklarna 13.2 a–16 pekar ut, och inte från grundprincipen om att en person bara ska omfattas av ett lands lagstiftning. (Artikel 13.1 samt C-101/83, Brusse)

#### När kan det bli aktuellt att träffa en överenskommelse?

Det kan till exempel bli aktuellt att träffa en överenskommelse i de här situationerna:

- om bestämmelserna om tillämplig lagstiftning innebär att den lagstiftning som ska gälla för en person endast tillfälligt flyttas över till ett annat medlemsland
- om bestämmelserna skulle innebära att en arbetsgivare blev skyldig att betala avgifter i ett annat medlemsland än där arbetsgivaren är verksam på grund av en anställds bisyssla i det landet.

En vanlig situation när dispens begärs är vid utsändning som varar längre tid än tolv månader. AK rekommenderar att en överenskommelse träffas när det är fråga om arbetstagare som på grund av sina speciella kunskaper eller färdigheter eller på grund av företagets eller organisationens särskilda uppgift har sänts ut för att arbeta inom ett annat medlemslands territorium även om perioden överstiger tolv månader.

(Administrativa kommissionens rekommendation nr 16 av den 12 december 1984 om slutande av överenskommelser enligt artikel 17 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71)

#### Handläggning av begäran om överenskommelse

I Sverige är det Försäkringskassan som är behörig att komma överens om undantag enligt artikel 17. Avdelningen för gemensamma försäkringsfrågor (GF) ansvarar för att träffa överenskommelse med annat EES-land eller Schweiz om undantag enligt artikel 17 för enskilda eller grupper som är identifierade på personnivå.

Rättsavdelningen ansvarar för att träffa principöverenskommelser med annat EES-land eller Schweiz som inte är knutna till någon specifik arbetsgivare samt för avtal som rör särskilda grupper av anställda hos en arbetsgivare som inte är identifierade på personnivå.

En begäran om överenskommelse om dispens kan göras antingen av den anställde eller av arbetsgivaren respektive av egenföretagaren. Det Försäkringskassan behöver utreda för att kunna ta ställning till en sådan begäran är:





- att personen omfattas av förordning 1408/71
- att personen vill att svensk lagstiftning ska gälla för personen
- anledningen till varför undantag begärs
- att dispensen är till fördel för den anställde eller egenföretagaren
- på vilket sätt en dispens kan underlätta för den anställde och vilka administrativa svårigheter som kan undvikas genom att hen får dispens
- vilken period begäran gäller
- att arbetsgivaren eller egenföretagaren är införstådd med att avgifterna ska betalas i Sverige under den tid som dispensen gäller.

De uppgifter som lämnas från den anställde, arbetsgivaren respektive egenföretagaren ska inhämtas skriftligt.

Försäkringskassan ska utifrån utredningen ta ställning till om en överenskommelse om dispens bör träffas med det andra landet. Om Försäkringskassan anser att en överenskommelse bör träffas ska vi skicka en skriftlig begäran om en överenskommelse om undantag till den behöriga institutionen i det andra medlemslandet. Begäran ska innehålla en beskrivning av omständigheterna i ärendet och skälet till varför Försäkringskassan önskar ingå en överenskommelse.

När den behöriga institutionen i det andra medlemslandet lämnat sitt medgivande ska Försäkringskassan utfärda intyg E101 och ange datum för den överenskommelse som ligger till grund för intyget. Intyget visar att svensk lagstiftning ska gälla under den överenskomna tiden (artiklarna 11.1 b och 11a.1 b 574/72).

Om det andra medlemslandet inte går med på att träffa överenskommelse om dispens, ska det medlemslands lagstiftning som gäller enligt bestämmelserna om tillämplig lagstiftning gälla.

Om Försäkringskassan anser att överenskommelse inte bör träffas, till exempel på grund av att begäran gäller längre tid än fem år, ska vi inte skicka någon förfrågan till det andra landet. Då ska vi i stället skicka ett beslut till den anställde om avslag på hans begäran om ett intyg.

Om Försäkringskassan får in en begäran om överenskommelse om dispens för retroaktiv tid som innebär att svensk försäkring ska fortsätta att gälla under en viss tid görs samma utredning och bedömning som om ansökan gjorts i samband med de ändrade förhållandena.

### **När Försäkringskassan får en begäran om överenskommelse från ett annat medlemsland**

När Försäkringskassan får in en begäran om överenskommelse om dispens från ett annat medlemsland med innebörden att personen inte ska omfattas av svensk försäkring, ska vi ta ställning till om en överenskommelse kan träffas. Vid bedömningen kan exempelvis beaktas:

- om det är till fördel för den anställde eller egenföretagaren
- vilken period som begäran gäller för.

Försäkringskassan ska därefter meddela det andra medlemslandet sitt ställnings- tagande.

Om Försäkringskassan får en begäran om överenskommelse om undantag som innebär att ett annat lands lagstiftning ska gälla för retroaktiv tid bör Försäkringskassan i första hand utreda om personen det gäller har varit omfattad av svensk försäkring under den aktuella perioden och om hen i så fall fått någon förmån. Om en förmån har betalats ut

som inte går att reglera retroaktivt, kan det innebära att överenskommelse inte kan träffas.

### **Överenskommelse för arbetslösa personer med deltidsarbete i ett annat medlemsland**

För personer som får arbetslöshetsförmåner i sitt bosättningsland och samtidigt arbetar deltid i ett annat medlemsland, rekommenderar AK att de berörda medlemsländerna träffar en överenskommelse enligt artikel 17 under vissa förutsättningar.

Överenskommelsen bör innebära att personer som får förmåner vid arbetslöshet ska omfattas av lagstiftningen i bosättningslandet både vad gäller förmåner och avgifter. Det gäller under förutsättning att den arbetslösa får sådana förmåner i det medlemsland där hen är bosatt och samtidigt utövar deltidsarbete i ett annat medlemsland.

Institutionen som betalar ut arbetslöshetsförmåner i bosättningslandet ska underrätta den behöriga institutionen om personen påbörjar deltidsarbete i ett annat medlemsland. För Sveriges del innebär det att det är arbetslöshetskassan som ska underrätta Försäkringskassan. Därefter bör Försäkringskassan enligt rekommendationen i sin tur kontakta det andra medlemslandet och begära att en överenskommelse träffas. När en sådan överenskommelse träffats kan intyg E101 utfärdas. Intyget styrker att personen är fortsatt omfattad av bosättningslandets försäkring. Kopia av intyget sänds till den behöriga institutionen i det land där personen arbetar. (Administrativa kommissionens rekommendation av den 18 februari 1986 om vilken lagstiftning som ska tillämpas för arbetslösa personer som är sysselsatta i deltidsarbete i en annan medlemsstat än bosättningsstaten,)

### **Överenskommelse om dispens för grupper**

Försäkringskassan är behörig att träffa överenskommelser om undantag enligt artikel 17 i förordning 1408/71 för grupper av anställda eller egenföretagare (p. N 6 bilaga 10 till förordning 574/72).

En sådan överenskommelse kan röra en viss grupp av identifierade personer. Försäkringskassan ska ta ställning till om personerna som söker kan beviljas undantag enligt avtalet och därefter utfärda intyg E101 om överenskommelsen innebär att svensk lagstiftning ska gälla. Av intyget ska framgå datum för överenskommelsen. (Artikel 11.1.b och 11a.1.b i förordning 574/72)

En överenskommelse kan också gälla för anställda vid en viss arbetsplats eller för en viss funktion. Vilka som är anställda vid arbetsplatsen eller utför funktionen här skiftar då över tid och överenskommelsen gäller alltså inte för vissa angivna personer. I sådana fall måste den person som ska omfattas av en så kallad gruppdispens visa upp en kopia av överenskommelsen för Försäkringskassan som ska utfärda intyg E101 för hen om överenskommelsen innebär att svensk lagstiftning ska gälla.

Om en överenskommelse innebär att den avsedda gruppen i stället ska omfattas av ett annat medlemslands lagstiftning är det den behöriga institutionen i det medlemslandet som ska utfärda intyg E101 (artiklarna 11.1.b och 11a.1.b i förordning 574/72).

### **Öresundsöverenskommelsen**

Öresundsöverenskommelsen (Gemensamt dansk-svenskt uttalande om tillämpning av artikel 17 i förordning 1408/71) var en överenskommelse om undantag som Pensionsstyrelsen i Danmark (heter numera Udbetaling Danmark) och Försäkringskassan ingick i december 2001. Överenskommelsen är upphävd och har ersatts av en ny, se avsnitt 9.3.6.



### **11.3.16 EU:s interna regler (tjänsteföreskrifter)**

En person som är anställd av en EU-institution kan omfattas av EU:s interna regler (tjänsteföreskrifter). En person som omfattas av tjänsteföreskrifterna omfattas varken av arbetslandets lagstiftning eller av förordning 1408/71. Tjänsteföreskrifterna är bindande för medlemsländerna och utgör därför gällande rätt även i Sverige.

## **11.4 Bilagor till förordningen**

Till både förordning 1408/71 och 574/72 finns ett antal bilagor som är en del av förordningen. I bilagorna finns uppgifter om särskilda förhållanden som ska gälla för respektive medlemsland och uppgifter om behöriga myndigheter och institutioner m.m. De bilagor som anger vilka institutioner som är ansvariga för att tillämpa bestämmelserna i förordningarna har i och med införandet av förordning 883/2004 ersatts av EESSI Institutionsdatabas. Du kan läsa mer om den i avsnitt 10.3.



## 12 Allmänt om avtal

Länder ingår överenskommelser med varandra i olika sammanhang, för att täcka olika behov. Dessa överenskommelser förekommer under flera benämningar. Men det är inte benämningen i sig som avgör vilken rättslig status en överenskommelse har, utan dess innebörd och om den innefattar skyldigheter. Vanligast är benämningarna konvention, avtal, fördrag, överenskommelse, traktat och protokoll (Internationella överenskommelser och svensk rätt, Ds 2007:25, Internationella överenskommelser och svensk rätt). I denna vägledning används begreppet avtal.

Det finns bilaterala och multilaterala avtal. Bilaterala avtal är överenskommelser mellan två länder, medan multilaterala avtal omfattar flera länder.

Ett avtal om social trygghet är en överenskommelse mellan två eller flera länder för att samordna och reglera tillämpningen av ländernas sociala trygghetssystem i olika försäkringssituationer. Sådana situationer kan exempelvis vara att

- ge en person som flyttar från ett land till ett annat ett kontinuerligt försäkringsskydd
- säkerställa att en person som arbetar eller vistas i ett annat land får tillgång till förmåner som hen inte skulle ha haft tillgång till annars
- tillgodoräkna försäkringsperioder från ett land i ett annat land
- trygga intjänade pensionsrätter
- garantera att rättigheter som har tjänats in i ett land bevaras när en person flyttar till ett annat land och kan göras gällande när ett försäkringsfall inträffar där.

### 12.1 När är ett avtal tillämpligt?

Ett avtal om social trygghet är tillämpligt när det uppstår en gränsöverskridande situation med ett land som Sverige har ett avtal med och personen ingår i avtalets personkrets. Exempelvis är avtalet med Chile tillämpligt när en person kommer från Chile och omfattas av avtalets personkrets.

### 12.2 När ska ett avtal tillämpas?

Det beror på situationen om Försäkringskassan ska tillämpa avtalet. Personen flyttar kanske från Chile till Sverige för att bo och arbeta här. Eftersom det inte handlar om utsändning eller någon annan specifik lagvalssituation som avtalet reglerar finns det inte anledning att tillämpa avtalet. Men avtalet kan få betydelse vid ett senare tillfälle, exempelvis vid beräkning av sjukersättning och ålderspension samt för export av förmåner. Därför är det viktigt att alltid bedöma om avtalet är tillämpligt, även om avtalet i sig kanske inte tillämpas under en längre period, se närmare kapitel 2.

Till det kommer frågan om redovisning av statistik. I flera avtal som Sverige har med andra länder finns ett krav på utbyte av statistik kring ärenden kopplade till avtalet. Om Försäkringskassan inte tillämpar avtalen när de ska tillämpas riskerar denna statistik att bli felaktig.

### 12.3 Så ingår Sverige avtal med andra länder

Ett avtal kommer till efter förhandlingar mellan de berörda länderna. För det mesta kommer man i anslutning till dessa förhandlingar även överens om tillämpningsbestämmelser till avtalet, en så kallad tillämpningsöverenskommelse. Länderna går in i avtalet genom att först underteckna det. Därefter ska det vanligen "ratificeras". Med ratificering menas att behörig instans i ett land ska lämna sitt godkännande till att vara bunden av avtalet.

Det är regeringen som beslutar om vilka internationella avtal Sverige ska ingå i. I vissa fall krävs riksdagens godkännande (10 kap. 1 och 3 §§ regeringsformen, RF). Avtal om socialförsäkring som innebär att regeringen avviker från bestämmelserna i SFB ska i allmänhet godkännas av riksdagen genom lag. (Hessmark, avd. A–C, s. 94)

Regeringen får i vissa fall ge en förvaltningsmyndighet i uppdrag att ingå en internationell överenskommelse (10 kap. 2 § RF). Myndighetens behörighet måste i dessa fall grundas på ett uttryckligt bemyndigande från regeringen. Bemyndigandet kan gälla en viss fråga eller utformas generellt. Ett bemyndigande kan ges i en förordning, i myndighetens instruktion, i regleringsbrev eller genom ett regeringsbeslut. (Ds 2007:25 s. 15)

I vissa frågor har EU exklusiv behörighet att ingå internationella avtal. Då är regeringen förhindrad att ingå avtal i den frågan.

## 12.4 Avtalet måste införlivas i svensk rätt

Avtal om social trygghet måste även införlivas i svensk rätt för att svenska domstolar och myndigheter ska kunna använda sig av dem. Försäkringskassan kan alltså endast tillämpa avtal som är inskrivna i svensk lag eller förordning.

I samband med att ett avtal införlivas med svensk rätt fastställs också från vilken tidpunkt som regelverket ska gälla. Därför är det viktigt att ta reda på från och med när ett avtal gäller som lag eller förordning i Sverige.

De avtal som Sverige har ingått efter år 2000 är införlivade i svensk lag. Det innebär att för dessa avtal finns förarbeten i form av propositioner. Före år 2000 införlivades avtalen i förordningar.

### EU:s regelverk

Principen om att internationella avtal måste införlivas i svensk rätt saknar betydelse när det gäller unionsrätten. Det beror på att unionsrätten har skapat en ny rättsordning inom vilken medlemsländerna har begränsat sina suveräna rättigheter inom en rad olika områden. (Riktlinjer för handläggningen av ärenden om internationella överenskommelser, Ds 2007:25 s. 12)

Rättsordningen inom EU gäller i Sverige genom medlemskapet i EU. I lagen (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen regleras vilka fördrag och andra instrument som gäller i Sverige.

## 12.5 Publicering av svenska avtal

Alla avtal som är bindande för Sverige publiceras i Sveriges internationella överenskommelser (SÖ), se [www.regeringen.se](http://www.regeringen.se). Genom förordningen (1990:1070) om publicering av Sveriges internationella överenskommelser, m.m., regleras vilka överenskommelser som ska publiceras.

De avtal om social trygghet som Sverige har ingått finns alltså både i SÖ och i Svensk författningssamling (SFS) eftersom de måste införlivas i svensk lag eller förordning för att kunna tillämpas.

## 12.6 Vilka avtal med andra länder finns?

Sverige har träffat avtal om social trygghet med länder både inom och utanför EU. För information om vilka avtal som finns och vad som gäller för avtal med länder inom EU, se kapitel 13-16.

## 13 Avtalens uppbyggnad

Ett avtal om social trygghet är uppbyggt med utgångspunkt i ländernas nationella socialförsäkringslagstiftning, alltså SFB för svensk del. Som medlemmar i EU behöver vi även ta hänsyn till unionsrättens principer.

För att kunna samordna olika länders nationella system kan det finnas behov av bestämmelser som innebär en utvidgad eller inskränkt tillämpning av vad som gäller i respektive lands nationella lagstiftning. Sådana regler gäller före SFB. Ett exempel på utvidgad tillämpning är avtalens bestämmelser om utsändning. Enligt SFB kan en person vara utsänd som längst i ett år, det vill säga om hen inte tillhör någon av de övriga särskilda personkategorierna. Men i flera avtal om social trygghet är utsändningsperioden 24 eller 36 månader. Ett exempel på inskränkt tillämpning är bestämmelsen om utsändning för statligt anställda i avtalet med Turkiet. Enligt denna bestämmelse kan en statligt anställd person endast vara utsänd i ett år. Det gäller alltså även om en statligt anställd med stöd av SFB kan vara utsänd utan begränsning i tid.

När man tillämpar ett avtal om social trygghet är det viktigt att förstå att avtalet enbart gäller tillämpningen av den lagstiftning som avtalet omfattar och för den personkrets som omfattas av det. Det gäller även bestämmelserna om utsändning och de administrativa bestämmelserna om exempelvis myndighetsbistånd eller utbyte av statistik. I exemplet ovan, om avtalet med Turkiet, gäller därför den inskränkta tillämpningen av 6 kap. 4 § SFB endast de förmåner och den personkrets som omfattas av avtalet. I övrigt gäller SFB.

De avtal som Sverige har ingått är huvudsakligen bilaterala, men det finns undantag. Avtalen är i stort uppbyggda på samma sätt. Det spelar alltså ingen roll om avtalet är multilateralt, som den nordiska konventionen, eller bilateralt. Avtalen består vanligen av följande delar:

- allmänna bestämmelser
- bestämmelser om tillämplig lagstiftning
- särskilda bestämmelser
- övriga bestämmelser.

Nedan följer en övergripande beskrivning av vad de olika delarna innebär med hänvisning till de bilaterala avtal som Sverige har ingått. Tänk på att denna beskrivning är övergripande och vid tillämpningen av ett avtal är det absolut nödvändigt att även läsa själva avtalet och dess bestämmelser. Samtliga avtal finns på Fia.

Se kapitel 16 för en särskild beskrivning av den nordiska konventionen. För information om unionsrätten, se kapitel 7–11.

### 13.1 Allmänna bestämmelser

I de allmänna bestämmelserna finns definitioner, den lagstiftning som avtalet ska tillämpas på och bestämmelser om personkrets. Som regel finns också bestämmelser om likabehandling och export av förmåner.

#### 13.1.1 Definitioner

Vilka begrepp som definieras varierar mellan avtalen, men oftast anges vem som är behörig myndighet, behörig institution och förbindelseorgan samt vad som menas med begreppet lagstiftning. Avtalen kan även innehålla definitioner av begrepp som exempelvis familjemedlem och kontantförmån.

## Behörig myndighet

I Sverige är det regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer som är behörig myndighet. Regeringen överlåter i vissa fall detta uppdrag till Försäkringskassan, så kallat bemyndigande. Detta kan framgå av

- avtalet eller av tillämpningsbestämmelserna,
- den lag eller förordning som avtalet eller tillämpningsbestämmelserna har införlivats i svensk rätt i eller
- Försäkringskassans instruktion.

Många avtal och tillämpningsbestämmelser är gamla, och därför står det ofta Riksförsäkringsverket i stället för Försäkringskassan. Avtalen anses i dag gälla Försäkringskassan (1 kap. 5 § införandelagen).

## Försäkringskassans instruktion

Av 2 a § förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan framgår att Försäkringskassan ska medverka i EU-arbetet och annat internationellt samarbete. Dessutom ska vi bland annat fullgöra de uppgifter som en behörig myndighet har enligt

- artikel I konventionen av den 30 januari 2002 om social trygghet mellan Sverige och Kanada vid tillämpning av artiklarna VII.1 (utsändning) och X (undantag) samt artiklarna XX.1 (information) och XXV.1 (tolkning och tillämpning) i konventionen när frågan gäller lagstiftningen om sjukersättning och aktivitetsersättning
- artikel 1 i konventionen av den 13 mars 1995 om social trygghet mellan Konungariket Sverige och Republiken Chile vid tillämpning av artiklarna 7.1 (utsändning) och 8 (undantag) samt artikel 19 c–e (information) i konventionen när frågan gäller sjukförsäkring med sjukersättning och aktivitetsersättning, föräldraförsäkring och arbetsskadeförsäkring utom förmåner till efterlevande
- artikel 1 i konventionen av den 30 juni 1978 mellan Sverige och Turkiet om social trygghet vid tillämpning av artiklarna 8.1 (utsändning) och 10 (undantag) samt artiklarna 31 och 32 (information).

För svensk del och efter att ha hört Pensionsmyndigheten och Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen ska Försäkringskassan komma överens med den högsta förvaltningsmyndigheten i Turkiet om tillämpningsbestämmelser till konventionen mellan Sverige och Turkiet om social trygghet i enlighet med artikel 29 i konventionen.

### 13.1.2 Den lagstiftning som omfattas

Inget av de avtal om social trygghet som Sverige har ingått omfattar alla förmånerna i SFB, även om de tidigare avtalen hade en ambition att omfatta hela socialförsäkringsområdet. Vilka förmåner det handlar om framgår av den artikel som beskriver vilken lagstiftning som omfattas, vanligen artikel 2. När begreppet *lagstiftning* används i ett avtal gäller det alltså endast den lagstiftning som avtalet omfattar. Det innebär att

- förmånen måste omfattas av avtalet för att det ska kunna tillämpas för den förmånen
- personen måste uppfylla villkoren i SFB för att få tillgång till de förmåner som inte omfattas av avtalet
- en person kan omfattas av flera regelverk vid ett och samma tillfälle.

En person som exempelvis är utsänd från Sverige till ett annat land som Sverige har ett avtal med omfattas av svensk lagstiftning enligt avtalet när det gäller de förmåner som avtalet omfattar. Beträffande de förmåner som inte omfattas av avtalet kan personen omfattas både av bestämmelserna i SFB och av de bestämmelser som finns i det landet som personen är utsänd till. Det beror på den nationella lagstiftningen. För dessa

förmåner kan personen alltså bli dubbelförsäkrad och även få betala avgifter i båda länderna.

De förmåner som nämns i den artikel där det framgår vilken lagstiftning som avtalet omfattar speglar den nationella lagstiftning som gällde vid tidpunkten för avtalet. Det är därför inte alltid uppenbart vilken lagstiftning som avses. I och med att det i regel även finns en bestämmelse om att artikeln ska tillämpas på lagstiftning som kodifierar, ändrar eller kompletterar den lagstiftning som anges, kan Försäkringskassan behöva ta hänsyn till både tidigare och nuvarande lagstiftning för att veta vilka förmåner eller vilken lagstiftning som ingår.

Som exempel kan nämnas avtalet med Israel som bland annat omfattar folkpension. Avtalet slöts 1982, det vill säga när AFL fortfarande gällde. Med folkpension avsågs då bland annat förtidspension, det vill säga dagens sjukersättning och aktivitetsersättning, men även handikappersättning och vårdbidrag (från och med 1 januari 2019 ersätts handikappersättning och vårdbidrag av merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag). Alla dessa förmåner omfattas därför av detta avtal.

Tänk dock på att det kan vara så att bestämmelserna om samordning av de olika förmånerna är utformade utifrån den tidigare lagstiftningen, och att dessa inte går att tillämpa för den nya lagstiftningen. Det kan innebära att även om förmånen i och för sig ingår i avtalet går avtalet ändå inte att tillämpa på den aktuella förmånen på grund av bestämmelserna om samordning.

I flera av avtalen finns även bestämmelser om att avtalet ska tillämpas på lagstiftning som avser en ny gren av social trygghet endast om länderna kommer överens om det.

För mer information om vilka av förmånerna i SFB som omfattas av respektive avtal och som Försäkringskassan handlägger, se kapitel 14.

### **Försäkringskassans uppdrag**

Försäkringskassan är förbindelseorgan och behörig myndighet samt behörig institution eller motsvarande i flera avtal som inte bara omfattar de förmåner som vi normalt handlägger, utan även sådana som administreras av andra aktörer. Det finns till exempel flera avtal som även omfattar pension, det vill säga förmåner som administreras av Pensionsmyndigheten. Några avtal omfattar även arbetslöshetsförsäkringen som administreras av arbetslöshetskassorna. Försäkringskassans uppdrag i de avtalen kan innebära att vi har ett helhetsansvar för bland annat blanketter, kontakter med andra länder och för statistik. Exakt vad Försäkringskassan ansvarar för framgår av respektive avtal.

Försäkringskassan har i samtliga avtal även ansvar för att fastställa tillämplig lagstiftning samt för intyg om tillämplig lagstiftning och utsändning. Det innebär att Försäkringskassans ställningstagande i dessa frågor kan få betydelse för såväl försäkringsperioder som i vilket land personen ska betala avgifter. Det uppdrag som Försäkringskassan har är alltså bredare och kan få konsekvenser för andra områden och myndigheter än de förmåner som faller inom ramen för vårt ansvar med stöd av SFB. De myndigheter som kan påverkas är bland annat Skatteverket och Pensionsmyndigheten.

### **13.1.3 Personkrets**

Ett grundläggande villkor för att ett avtal ska kunna tillämpas är att personen omfattas av personkretsen. Det räcker alltså inte att personen har rört sig från exempelvis Indien för att avtalet med Indien ska kunna tillämpas, utan personen måste även omfattas av avtalets personkrets.

Det finns även avtal med bestämmelser som endast kan tillämpas för en del av de personer som ingår i personkretsen. Ett exempel på det är avtalet med USA, där det



finns en bestämmelse om statligt anställda personer. Denna regel gäller endast medborgare i de fördragsslutande staterna, det vill säga Sverige och USA, även om avtalets personkrets omfattar en vidare krets av personer.

### **Vilka personer omfattas av personkretsen?**

Den personkrets som avtalen omfattar varierar. Den kan vara begränsad till att endast omfatta de fördragsslutande staternas medborgare, det gäller exempelvis avtalet med Algeriet. Många avtal omfattar dock personer som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i någon av länderna och andra personer som härleder rättigheter från en sådan person. Exempel på det är avtalen med Chile och Indien.

Begreppet *har omfattats* innebär att en person någon gång ska ha omfattats av något av ländernas lagstiftning. Det innebär att Försäkringskassan måste ta reda på om personen omfattas eller har omfattats av någon av ländernas lagstiftning. Däremot måste hen inte senast ha tillhört någon av de ländernas lagstiftning.

En person som härleder sina rättigheter kan exempelvis vara efterlevande till den som har omfattats (prop. 2012/13:117 s. 31, Konvention om social trygghet mellan Sverige och Indien).

Avtalen med USA och Quebec omfattar även personer som är statslösa och flyktingar. Det innebär att Försäkringskassan kan behöva bedöma om en person kan ses som en flykting eller statslös för att avtalet ska kunna tillämpas. Hur denna bedömning ska gå till beror på om det är Sverige eller ett annat land som har gjort bedömningen av personens status.

I Sverige är det Migrationsverket som handlägger ärenden om statslösa och flyktingar. När en person är godkänd som flykting utfärdar Migrationsverket en flyktingförklaring. Om personen fått status som flykting eller statslös i ett annat land ska personen visa handlingar som styrker denna status.

### **Avtal som saknar bestämmelse om personkrets**

Avtalen med Israel och Marocko har inte någon särskild artikel om vilken personkrets som avtalet omfattar, utan avtalen säger endast att vissa personer ska likställas med den egna statens medborgare. Dessa avtal har troligen sin utgångspunkt i ländernas nationella lagstiftningar som de såg ut när avtalet slöts, nämligen att endast landets medborgare omfattas av det sociala trygghetssystemet. Personkretsen är alltså underförstådd. Sverige hade tidigare bestämmelser som ställde krav på svenskt medborgarskap, men i dag är SFB så kallat "medborgarskapsneutral", det vill säga det finns inga bestämmelser med en uttrycklig hänvisning till medborgarskap.

### **13.1.4 Likabehandling**

Avtalens bestämmelser om likabehandling innebär att vissa specificerade grupper ska likställas med det egna landets medborgare. I och med att SFB är medborgarskapsneutral har en sådan bestämmelse utifrån ett svenskt perspektiv ingen betydelse. Det finns visserligen bestämmelser som innebär en fördel för personer med ett svenskt medborgarskap. Det gäller reglerna i 5 kap. 3 och 12 §§ samt i 6 kap. 14 § SFB. I 5 kap. 3 § SFB krävs uppehållstillstånd för dem som behöver ett sådant tillstånd för att de ska kunna anses bosatta i Sverige. I 5 kap. 12 § och 6 kap. 14 § ställs motsvarande krav på uppehållstillstånd och arbetstillstånd för att en förmån ska kunna lämnas. I och med att avtalens bestämmelser om likabehandling endast omfattar direkt diskriminering, det vill säga sådana bestämmelser där det görs en uttrycklig åtskillnad på grund av medborgarskap, anses dock inte dessa bestämmelser omfattas av avtalens regler om likabehandling. Det innebär att för de personer där det krävs uppehållstillstånd ska Försäkringskassan ställa det kravet.

Det finns flera avtal som både har en personkretsbestämmelse och en bestämmelse om likabehandling. Det gäller bland annat avtalen med Chile, Kap Verde och Turkiet. I dessa avtal ska vissa specificerade grupper av personer likställas med personer som är bosatta i en fördragslutande stat. När man tillämpar dessa avtal behöver man tänka på att personen måste omfattas av personkretsen för att bestämmelsen om likabehandling ska bli tillämplig. Exempelvis måste en flykting som enligt avtalet med Turkiet ska likställas med en person som är bosatt i Sverige även omfattas eller ha omfattats av SFB eller av turkisk social trygghetslagstiftning.

### 13.1.5 Export av förmåner

Flera av avtalen innehåller bestämmelser om export. En sådan bestämmelse innebär att varken Försäkringskassan eller institutionen i den andra fördragslutande staten får minska, ändra, innehålla eller återkalla kontantförmåner för att personen vistas eller är bosatt i det andra landet. För att Försäkringskassan ska kunna tillämpa dessa bestämmelser krävs dock att

- förmånen omfattas av den lagstiftning som avtalet omfattar
- personen omfattas av personkretsen.

Dessutom något av följande:

- Det är fastställt att personen omfattas av SFB.
- Det handlar om en förmån som personen har rätt till även om tillämplig lagstiftning inte längre är Sveriges, det vill säga att personen varken bor eller arbetar i Sverige. Exempel på sådana förmåner är arbetsskadeersättning och pension.

---

#### Rättsfall

Målet rörde en person som hade sjukpenning och som reste till Turkiet, och om personen borde ha ansökt om medgivande enligt 6 kap. 15 § SFB för att få sjukpenning vid den tillfälliga vistelsen där. Kammarrätten kom fram till att artikel 5 i avtalet med Turkiet inte skulle tillämpas vid tillfällig vistelse. Enligt artikel 5 i avtalet får inte pensioner och andra kontantförmåner minskas, ändras, innehållas eller återkallas på grund av att förmånstagaren är bosatt inom det andra landets territorium.

Kammarrätten uppgav att när det gäller artikel 5 i avtalet med Turkiet ska bosättning tolkas på samma sätt som i artikel 1 punkt 8 i avtalet. Enligt definitionen som finns där menar man bosättning så som begreppet definierats eller erkänns enligt den tillämpliga lagstiftningen. Eftersom personen vid tidpunkten för resan var bosatt i Sverige enligt svensk lag och endast tillfälligt vistades i Turkiet, ansåg kammarrätten att avtalet med Turkiet om social trygghet inte var tillämpligt. Försäkringskassan hade därför rätt att kräva att personen inhämtade Försäkringskassans medgivande innan utlandsresan. (KRNSU mål nr 2728-16)

---

Om en person enligt ett avtal ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning, och det även finns en bestämmelse om export av förmåner, måste man alltså tänka på att om personen bosätter sig i det andra landet kan det innebära att det är det andra landets lagstiftning som ska gälla. Försäkringskassan måste därför först alltid pröva och bestämma tillämplig lagstiftning innan det är möjligt att använda bestämmelsen om export. Det kan i sin tur medföra att förmånen inte ska betalas ut, trots bestämmelsen om export.

Försäkringskassan måste också vara observant på att det kan finnas särskilda förmånsbestämmelser som begränsar möjligheten till export, trots att det finns en generell bestämmelse om denna möjlighet. Det gäller exempelvis i avtalen med Chile, Turkiet och Indien. Av dessa avtal framgår att varken sjukersättning eller aktivitetsersättning i form av garantiersättning får exporteras. Denna begränsning gäller alltså inte inkomstrelaterad sjukersättning och aktivitetsersättning.

I flera av avtalen finns även bestämmelser om utbetalning av förmåner till tredje land. Dessa bestämmelser innebär i regel att det andra landets medborgare ska likställas med de egna. Om det med stöd av den nationella lagstiftningen är möjligt att få en förmån utbetald till ett tredje land, så gäller detta alltså även för det andra fördragslutande landets medborgare. Denna form av bestämmelser har ingen betydelse för tillämpningen för Försäkringskassan, eftersom SFB är medborgarskapsneutral.

Det finns även avtal med bestämmelser om utbetalning vid bosättning i tredjeländ som saknar hänvisning till likabehandling utifrån medborgarskap, se exempelvis avtalet med Indien. En sådan bestämmelse kan i vissa fall innebära en utvidgad tillämpning av SFB, och alltså ge rättigheter som inte finns med stöd av svensk lagstiftning. Om det uppstår en situation där en person som omfattas av ett avtal med ett land som bosätter sig i ett tredjeländ som Sverige har ett avtal med, kan det alltså vara nödvändigt att kontakta det första avtalslandet för att höra om de också har ett avtal med detta land och vad det i så fall innebär.

Vissa svenska förmåner kan fullt ut exporteras även med stöd av SFB. Det gäller exempelvis inkomstgrundad sjukersättning och aktivitetsersättning (6 kap. 16 § SFB).

## **13.2 Bestämmelser om tillämplig lagstiftning**

I denna del finns bestämmelser om vilket lands lagstiftning som ska tillämpas i olika situationer, inklusive de särskilda bestämmelser som gäller för utsända personer, sjömän, transportpersonal, diplomater m.fl. Här finns även den så kallade "dispensregeln".

I samtliga avtal är det Försäkringskassan som fastställer tillämplig lagstiftning och utfärdar bland annat utsändningsintyg för den lagstiftning som avtalen omfattar.

### **13.2.1 Vilket lands lagstiftning omfattas personen av?**

Huvudregeln i de flesta avtal är att personen omfattas av det lands lagstiftning där hen arbetar. Se exempelvis avtalen med Chile, Indien, Turkiet, Sydkorea, USA, Kanada och Québec. Regler för tillämplig lagstiftning i handels- och samarbetsavtalet mellan EU och Förenade kungariket beskrivs i kapitel 15.

En person som kommer från USA för att arbeta i Sverige och som omfattas av personkretsen omfattas alltså av bestämmelserna i Sveriges avtal med USA vad gäller de förmåner som ingår i avtalet. Det innebär bland annat att hen är garanterad att endast betala svenska avgifter för sjukersättning och aktivitetsersättning. Personen kan även vara försäkrad för de övriga förmånerna i SFB, såväl arbetsbaserade som bosättningsbaserade. För det krävs naturligtvis att personen uppfyller villkoren i SFB.

I vissa avtal har både bosättningslandets och arbetslandets lagstiftning betydelse. Det gäller exempelvis avtalet med Israel. I detta avtal omfattas en person av bosättningslandets lagstiftning, men av arbetslandets lagstiftning när det gäller förmåner som har med arbete att göra. Liknande bestämmelse finns i avtalen med Kap Verde och Marocko.

Det är respektive land som bedömer om en person kan anses arbeta eller vara bosatt i det landet. I regel definierar avtalen dock inte begreppen *anses arbeta* eller *anses vara*

*bosatt*. Det innebär att Försäkringskassan ska tillämpa bestämmelserna i SFB för dessa bedömningar. Det finns avtal som har en definition, som exempelvis avtalet med Australien, men det hänvisar till nationell lagstiftning, även om det inte är samma definition som i SFB.

I vissa avtal används även begrepp som *vistelse* eller *tillfällig vistelse*. Någon definition av dessa begrepp finns dock inte, förutom i avtalet med Australien där begreppet *tillfällig vistelse* definieras som en vistelse som inte medför att personen är bosatt i landet.

### **Intyg om tillämplig lagstiftning**

Ett intyg om tillämplig lagstiftning är i huvudsak ett bevis på att personen är omfattad av lagstiftningen i ett visst land när det gäller de förmåner som avtalet omfattar. Dessutom att personen endast ska betala avgifter för dessa förmåner i det landet.

Ett utfärdat intyg gäller tills det land som utfärdat intyget antingen ändrar eller återkallar det. Det kan vara aktuellt när en persons arbetssituation förändras, till exempel om en utsändning upphör. Vid tveksamheter om intygets giltighet ska kontakt tas med försäkringsorganet i det utfärdande landet. Läs mer i respektive tillämpningsförfordning för varje avtal.

Försäkringskassans utfärdande av intyg om tillämplig lagstiftning med stöd av en bestämmelse i ett avtal om social trygghet är ett beslut enligt FL. Beslutet har rättsverkan eftersom det får betydelse både för var personen ska betala avgifter och tillgodoräkna sig försäkringsperioder från. Beslutet kan därmed överklagas i enlighet med FL. Därutöver gäller reglerna i FL om ansökan och utredningsskyldighet.

### **13.2.2 Utsändning**

Bestämmelserna om utsändning innebär att en person som är anställd och avlönad av en arbetsgivare i ett land även fortsättningsvis ska tillhöra det landets lagstiftning, om hon eller han skickas av sin arbetsgivare att utföra arbete för dennes räkning i ett annat land.

I vissa avtal är bestämmelserna om utsändning tillämpliga under en viss period när arbetstagaren är sysselsatt i det andra landet. Det gäller avtalen med Québec, Marocko, Kap Verde, Jugoslavien och Kanada.

I andra avtal får den beräknade tiden för utsändningen inte vara längre än en viss angiven tid. Annars blir sysselsättningslandets lagstiftning tillämplig omedelbart vid arbetets början. Det gäller avtalen med Filippinerna, Israel, USA, Sydkorea, Turkiet, Indien och Chile.

Utsändningsperioden varierar från 12 till 60 månader. Det är vanligt att utsändningsperioden kan förlängas. Om personen ansöker om en förlängd utsändningstid måste försäkringsorganen i båda länderna komma överens om det. Försäkringskassan måste då göra en framställan om det till försäkringsorganet i det andra landet.

Arbetstagaren behöver inte ha arbetat hos den arbetsgivare som sänder ut hen före utsändningen. Arbetstagaren kan alltså anställas direkt för att sändas ut till det andra landet.

Däremot krävs att personen omfattas av utsändningslandets lagstiftning vid tidpunkten för utsändning. Det innebär att om en person exempelvis är utsänd till Turkiet och direkt efteråt sänds ut till Chile, så omfattas hen även fortsättningsvis av svensk lagstiftning. I och med att avtalen enbart omfattar de förmåner som avtalet inrymmer innebär dock en direktutsändning att personen endast kan vara fortsatt omfattad av den lagstiftning som båda avtalen omfattar. Om personen ändå inte omfattas av SFB betyder det att det kan



Diarienummer  
FK 2024/024660

vara en fördel för en person att komma tillbaka till Sverige innan nästa utsändningsperiod.

### **Arbetstagarens bosättning**

I vissa avtal finns bestämmelser om att den utsända arbetstagaren ska anses fortsatt bosatt i Sverige under hela utsändningstiden. Det innebär att under denna period kan personen beviljas de svenska bosättningsbaserade förmåner som avtalet omfattar. Beroende av vilka förmåner som avtalet omfattar kan personen även ha rätt till intjänande av försäkringsperioder.

### **Familjemedlemmar**

En del avtal innefattar bestämmelser om att den utsändes medföljande familjemedlemmar ska anses fortsatt omfattade av det utsändande landets lagstiftning. Så är fallet i avtalen med Filippinerna, Indien, Sydkorea, Chile, Turkiet, USA, Israel och Kap Verde.

En sådan bestämmelse innebär att familjemedlemmen har rätt till de förmåner som avtalet omfattar under hela utsändningsperioden. Det kan även innebära att familjemedlemmen kan tjäna in försäkringsperioder, beroende av vilken lagstiftning som avtalet omfattar.

Om avtalen inte omfattar bestämmelser om medföljande familjemedlemmar ska bestämmelserna i SFB tillämpas.

Tänk på att barns bosättning ska utredas särskilt, se under beskrivning av 5 kap. 3 § SFB.

Bestämmelserna i avtalen om att familjemedlemmar omfattas av samma lagstiftning som den utsände gäller dock endast under förutsättning att familjemedlemmen inte börjar arbeta i det andra landet.

### **Intyg om utsändning**

Tillämpningen av utsändningsreglerna förutsätter i princip att utsändningen kan styrkas genom ett så kallat intyg om utsändning. I Sverige utfärdas detta intyg av Försäkringskassan. När en person begär ett sådant intyg bör vi för att kunna ta ställning till om intyget ska utfärdas inhämta följande uppgifter:

- Att arbetstagaren är anställd hos uppgiven arbetsgivare i Sverige.
- Att arbetstagaren under utsändningsperioden får lön från denna arbetsgivare samt om någon del av lönen betalas av ett dotterbolag i sysselsättningslandet. I sådant fall bör det framgå hur stor del av lönen som personen får därifrån.
- Arbetsgivarens organisationsnummer.
- Utsändningsperiodens längd.
- Vistelseadress i sysselsättningslandet.
- Kontaktuppgifter till företaget i sysselsättningslandet.

Ett intyg om utsändning är i huvudsak ett bevis på att den utsände är omfattad av lagstiftningen i utsändningslandet när det gäller de förmåner som avtalet omfattar, och att hen inte ska omfattas av lagstiftningen i det land där arbetet utförs gällande dessa förmåner. Dessutom att personen endast ska betala avgifter för dessa förmåner i utsändningslandet.

Ett intyg om utsändning utfärdas innan arbetet i det andra landet påbörjas men kan också utfärdas retroaktivt. Intyget måste dock utfärdas inom den tidsperiod, räknat från tidpunkten för utsändandet, som anges som längst utsändningsperiod i respektive överenskommelse.

Det är inte säkert att det land som personen är utsänd till godtar ett intyg som är utfärdat retroaktivt. Så kan det exempelvis vara om personen redan har betalt socialförsäkringsavgifter där. I en sådan situation kan bestämmelserna om dispens användas, se nedan.

Om Försäkringskassan får information om att ett intyg om utsändning från Sverige inte har godtagits, ska vi utreda tillämplig lagstiftning och om det verkligen handlar om en utsändning. Om Försäkringskassan anser att personen är utsänd och att avtalets bestämmelser om utsändning alltså är tillämpliga, ska vi underrätta försäkringsorganet i det andra landet. Om frågan inte kan lösas bör den tas upp med förbindelseorganet. Om beslutet av tillämplig lagstiftning och bestämmelserna om utsändning inte kan tillämpas kan det vara så att personen inte längre ska anses omfattas av svensk lagstiftning. Om Försäkringskassan anser att en person inte är utsänd till Sverige, ska vi på motsvarande sätt kontakta försäkringsorganet i det andra landet.

Försäkringskassans utfärdande av intyg om tillämplig lagstiftning med stöd av en bestämmelse i ett avtal om social trygghet är ett beslut enligt FL. Beslutet har rättsverkan eftersom det får betydelse både för var personen ska betala avgifter och tillgodoräkna sig försäkringsperioder från. Beslutet kan därmed överklagas i enlighet med FL. Därutöver gäller reglerna i FL om ansökan och utredningsskyldighet.

### 13.2.3 Övriga särskilda personkategorier

Liksom i SFB finns särskilda bestämmelser i avtalen för olika personkategorier.

#### **Statligt anställda och diplomater m fl.**

I många avtal regleras statligt anställda och diplomater m.fl. i samma bestämmelse, även om det finns en skillnad mellan grupperna. Statligt anställda personer omfattas vanligen av det utsändande landets lagstiftning. Diplomater m.fl. däremot är oftast undantagna från bestämmelserna i avtalen. För dem gäller i stället Wienkonventionernas bestämmelser. Det gäller samtliga avtal förutom det med Kanada. I detta avtal finns dock särskilda bestämmelser för statsanställda, vilket betyder att gruppen diplomater m.fl. i förhållande till detta avtal omfattas av det sändande landets lagstiftning.

Endast i vissa fall ger avtalen diplomater m.fl. särskild rätt till förmåner, se exempelvis avtalen med Algeriet och Australien.

#### **Sjömän**

Fartygsbesättning (sjömän) omfattas vanligen av lagstiftningen i det land vars flagga fartyget för. Det finns dock undantag, se exempelvis avtalet med Sydkorea i vilket sjömän omfattas av bosättningslandets lagstiftning.

#### **Resande personal osv.**

Vanligtvis finns bestämmelser om vad som gäller för resande personal för land- och lufttransportföretag, exempelvis för lastbilschaufförer, flygbefäl och kabinpersonal i flygplan. För det mesta ska dessa personer omfattas av lagstiftningen i det land där företaget har sitt säte. Om personen är bosatt i det andra landet är det dock vanligt att hen ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning.

### 13.2.4 Dispens

I de flesta avtal finns en möjlighet att bevilja undantag från bestämmelserna om tillämplig lagstiftning, så kallad dispens.

Dispensbestämmelsen är olika formulerad, men oftast ska dispens lämnas på gemensam framställan av arbetsgivaren och arbetstagaren, eller på framställan av en självständigt verksam person eller för en persongrupp. Avtalen med Turkiet och Marocko kräver den enskildes godkännande.

Det är i regel de behöriga myndigheterna i respektive land som kan komma överens om dispens. I konventionen med Québec kan dock det behöriga försäkringsorganet göra det.

Tänk på att det krävs att det finns ett bemyndigande från regeringen om att Försäkringskassan är behörig myndighet för att vi ska kunna sluta en överenskommelse om dispens.

### **13.3 Särskilda bestämmelser om sammanläggning av perioder och beräkning av förmåner**

I denna del finns de särskilda förmånsbestämmelserna, det vill säga om sammanläggning av perioder och beräkning av förmåner. Det kan även finnas bestämmelser om exempelvis läkarundersökningar, läkarintyg samt begränsningar av export av förmåner. Bestämmelserna kan vara generella och gälla båda länderna eller vara specifika för ett land.

I många avtal finns bestämmelser om sammanläggning av försäkringsperioder. Det behövs för att göra det möjligt för personer som har arbetat eller, beroende av avtalets utformning, varit bosatta i två länder att uppfylla eventuella minimikrav enligt ett av ländernas lagstiftning genom att lägga till perioder som tjänats in enligt det andra landets lagstiftning. En person som inte har tillgodoräknat sig tillräckligt antal försäkringsperioder enligt lagstiftningen i ett land kan därmed tillgodoräkna sig perioder i båda länderna för att "öppna rätten" till en förmån.

I flera avtal kan även försäkringsperioder från tredjeland räknas med. Detta under förutsättning att båda länderna har gällande avtal med det tredjelandet, att det finns bestämmelser om sammanläggning av perioder samt att bestämmelserna gäller för personen i fråga. Med gällande avtal avses både bilaterala och multilaterala avtal. Även EU:s samordningsbestämmelser om social trygghet omfattas sannolikt (prop. 2012/13:117 s. 33).

#### **13.3.1 Sjukvårdsförmåner**

Avtalen med Algeriet, Australien, Chile, Israel, Québec och Turkiet omfattar sjukvårdsförmåner, även om bestämmelserna är olika formulerade och ger olika rättigheter.

Avtalen med Algeriet och Australien ger möjlighet till nödvändig vård vid tillfällig vistelse i det andra landet. I båda avtalen finns särskilda bestämmelser för diplomater m.fl.

I avtalet med Chile finns en bestämmelse om rätt till sjukvård för den som får pension. Bestämmelsen gäller endast för den som är bosatt i Chile. Detta eftersom alla som är folkbokförda i Sverige redan har rätt till svensk sjukvård. (Artikel 9, prop. 2005/06:79 s. 27, Konvention om social trygghet mellan Sverige och Chile)

Avtalet med Israel ger rätt till sjukhusvård vid förlossning under en tillfällig vistelse i Sverige eller Israel.

I avtalet med Québec finns bestämmelser om rätt till sjukvårdsförmåner vid tillfällig vistelse i det andra landet på grund av arbete, utsändning eller studier. Vistelsen kan som längst vara ett år men kan förlängas.

Bestämmelserna i avtalet med Turkiet innebär att familjemedlemmar till försäkrade i Sverige, som är bosatta i Turkiet, endast har rätt till sjukvård i Turkiet om de betalar avgifter till det turkiska försäkringssystemet. Motsvarande krav för att få rätt till sjukvård i Turkiet ställs även på personer som får svensk pension men som är bosatta i Turkiet.

(Prop. 2004/05:71 s. 36, Konvention mellan Konungariket Sverige och Republiken Turkiet om social trygghet)

### 13.3.2 Sjukersättning och aktivitetsersättning

Avtalen med Marocko, Kanada, Turkiet, Chile, Israel, Kap Verde, Jugoslavien, USA, Sydkorea, Filippinerna, Japan, och Indien omfattar sjukersättning och aktivitetsersättning. Även avtalet med Förenade kungariket omfattar dessa ersättningar och tillämpas för de territorier som inte omfattas av förordning 883/2004. I några av dessa avtal används begreppet *folkpension*, men eftersom folkpensionen omfattade den dåvarande förtidspensionen, anses begreppet i dag omfatta dagens sjukersättning och aktivitetsersättning.

I avtalen med till exempel Filippinerna, Indien, Chile och Sydkorea har kravet på tre års bosättningsperiod (försäkringstid) i Sverige för att kunna beviljas sjukersättning och aktivitetsersättning i form av garantiersättning undantagits från sammanläggning. Det innebär att en person som exempelvis varit bosatt två år i Sverige och har ett års försäkringsperiod från ett land som Sverige har ett sådant avtal med, inte har rätt till svensk garantiersättning, eftersom personen inte har bott i Sverige i tre år. Sammanläggningsbestämmelserna innebär i dessa fall inte heller att försäkringstid i det andra landet kan påverka storleken på en garantiersättning i Sverige. En försäkrad person som exempelvis har varit bosatt i Sverige i tio år och sedan varit försäkrad i det andra landet i 25 år, kan vid bosättning i Sverige inte få mer än 10/40 av garantiersättningen, eftersom den är 40-delsberäknad. (Prop. 2012/13:117 s. 33, prop. 2005/06:79 s. 28)

I vissa av avtalen finns en bestämmelse om att vid fastställandet av rätt till sjukersättning och aktivitetsersättning ska försäkring enligt det andra landets lagstiftning anses som försäkring enligt svensk försäkring. Genom en sådan bestämmelse kan personer som är försäkrade i det andra landet vid tidpunkten för försäkringsfallet i vissa fall få svensk inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning. (Prop. 2012/13:117 s. 33–34, 2005/06:79 s. 28)

Eftersom sjukersättning och aktivitetsersättning i vissa fall ses som en "pension" i avtalets mening, kan det finns bestämmelser i ett avtal som även omfattar dessa förmåner. Se exempelvis artikel 11 i avtalet med Chile. (Prop. 2005/06:79 s. 26–30)

### 13.3.3 Handikappersättning och vårdbidrag alternativt merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag

Avtalen med Israel, Kap Verde, Marocko och Jugoslavien omfattar alla det som tidigare kallades folkpension. Även avtalet med Förenade kungariket omfattar handikappersättning samt vårdbidrag och tillämpas för de territorier som inte omfattas av förordning 883/2004. I och med att den svenska folkpensionen även innehöll handikappersättning och vårdbidrag, omfattar avtalen dessa förmåner. Från och med 1 januari 2019 kommer handikappersättning och vårdbidrag att ersättas av merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag. Avtalen omfattar även dessa förmåner. I avtalen finns dock en begränsning som innebär att förmånerna inte går att exportera, utan de förutsätter att personen är bosatt i Sverige. I avtalet med Jugoslavien krävs även en viss bosättningsperiod i Sverige för att kunna beviljas dessa förmåner. Du kan läsa mer i kapitel 14 om avtalet med Jugoslavien.

### 13.3.4 Sjukförsäkring och föräldraförsäkring

Sverige ställer inga krav på försäkringsperioder för att en person ska ha rätt till sjukpenning. I andra länder kan det dock finnas sådana krav. Under förutsättning att det finns bestämmelser om det i avtalet kan försäkringsperioder i Sverige i så fall räknas med för att uppfylla kravet på viss försäkring enligt bestämmelser i ett annat land.



Däremot finns det krav i SFB på en viss försäkringsperiod för att föräldrapenning på sjukpenningnivå ska kunna beviljas. Det gäller kravet på att en person ska ha varit försäkrad för sjukpenning under minst 240 dagar i följd före barnets födelse. Genom bestämmelserna om sammanläggning av försäkringsperioder kan en person med stöd av avtalen med Marocko, Turkiet, Israel, Kap Verde eller Bosnien-Hercegovina ha rätt att räkna samman försäkringsperioder i något av dessa länder för att uppfylla kravet på 240 dagar.

Även avtalet med Chile inbegriper föräldraförsäkringen, men i och med att det inte finns några bestämmelser om sammanläggning av perioder för denna del kan det inte användas för att uppfylla kravet på 240 dagar före barnets födelse.

I och med att avtalens bestämmelser endast gäller perioder, kan föräldrapenningens storlek dock inte fastställas efter den inkomst som personen hade i utflyttningslandet, utan enbart utifrån svensk inkomst.

### **13.3.5 Allmänna barnbidrag och underhållsstöd**

Avtalen med Marocko, Turkiet, Israel, Kap Verde och Jugoslavien omfattar barnbidrag. Det innebär bland annat att en utsänd person och dennes familjemedlemmar kan ha rätt att få svenskt barnbidrag under hela utsändningsperioden, det vill säga så länge som de och barnet anses bosatta i Sverige.

Några av avtalen innehåller även en likabehandlingsbestämmelse som säger att barnbidrag ska beviljas barn från det andra landet som är bosatta i Sverige, eftersom de ska jämföras med barn som är svenska medborgare och bosatta i Sverige. I och med att SFB är medborgarskapsneutral får bestämmelsen dock ingen betydelse för tillämpningen av SFB.

Enligt avtalet med Israel ska barnbidrag betalas ut i bosättningslandet. Om barnet har rätt till barnbidrag från båda länderna, ska bidraget endast betalas ut av det land där barnet faktiskt vistas. I tillämpningsbestämmelserna till avtalet finns en bestämmelse om underrättelse mellan försäkringsorganen för att undvika dubbelutbetalning.

Avtalet med Kap Verde omfattar även underhållsstöd.

### **13.3.6 Arbetsskadeförsäkring**

Avtalen med Chile, Kap Verde, Israel, Jugoslavien, Marocko, Québec, Filippinerna och Turkiet omfattar arbetsskadeförsäkring. Även avtalet med Förenade kungariket omfattar detta och tillämpas för de territorier som inte omfattas av förordning 883/2004.

Avtalens bestämmelser om förmåner vid arbetsskada varierar. Det finns alltså inga regler som är enhetliga för samtliga avtal. Gemensamt för avtalen är dock att de grundläggande bestämmelserna om tillämplig lagstiftning gäller när man fastställer vilken lagstiftning en person ska omfattas av även i fråga om arbetsskadeförsäkring. Det innebär att en person är arbetsskadeförsäkrad i det land där hen är sysselsatt.

Från denna huvudregel finns undantag för personer som är utsända, diplomater m.fl. och så kallade dispensfall. Dessa omfattas i stället av lagstiftningen i det land som de har sänts ut från. Personer som har sänts ut från Sverige omfattas av den svenska arbetsskadelagstiftningen.

#### **Export av förmåner**

Avtalen med Chile och Kap Verde innehåller bestämmelser om export av ersättning för arbetsskada. Bestämmelsen innebär att ersättning från den svenska arbetsskadeförsäkringen ska fastställas utifrån SFB på samma sätt som om personen hade varit bosatt i Sverige.

Avtalen med Israel, Jugoslavien, Marocko och Turkiet innehåller både en bestämmelse om export av förmåner och särskilda bestämmelser om förmåner vid arbetsskada.

Av de särskilda förmånsbestämmelserna i avtalen framgår att med begreppet arbetsskada avses olycksfall i arbetet och arbets- eller yrkessjukdomar.

**Förmåner vid olycksfall i arbetet** lämnas enligt avtalen enligt den lagstiftning som gällde för personen vid tidpunkten för olyckstillfället. Om en person, som till exempel omfattas av avtalet med Marocko, råkar ut för ett olycksfall i arbetet när hen arbetar i Sverige ska bestämmelserna om svensk arbetsskadeförsäkring i SFB tillämpas.

Avtalen med Israel och Jugoslavien har även särskilda bestämmelser om att vid fastställandet av invaliditetsgrad eller rätten till ersättning ska hänsyn tas till tidigare olycksfall i det andra landet.

**Vid skada i form av arbetssjukdom** bestäms rätten till förmåner enligt det lands lagstiftning som är tillämplig då personen arbetade i sådan verksamhet som har medfört risk för arbetssjukdomar. Detta lands lagstiftning ska tillämpas även om sjukdomen konstateras först i det andra landet. Om en person som till exempel omfattas av avtalet med Turkiet arbetar i Sverige ska bestämmelserna i SFB tillämpas, även om det visar sig först när personen har återvänt till Turkiet att hen har fått en arbetssjukdom.

Om personen har arbetat i sådan verksamhet i båda länderna ska enligt avtalen med Israel, Jugoslavien och Turkiet lagstiftningen i det land där hen senast har haft ett sådant arbete tillämpas. Enligt avtalet med Marocko ska i en sådan situation ersättning lämnas från båda staterna.

Om personen har beviljats förmåner på grund av en arbetssjukdom enligt ett lands lagstiftning och sedan råkar ut för en försämring av sjukdomen ska ersättning vid försämringen av sjukdomen som inträffar i ett annat land också lämnas enligt det första landets lagstiftning. Om det inte är så att försämringen beror på att personen har arbetat i en verksamhet i det andra landet som har medfört en fara för sjukdomen.

I avtalet med Quebec finns också en bestämmelse om export och särskilda förmånsbestämmelser. Enligt detta avtal ska dock kostnaderna för ersättningen delas mellan staterna om en person har fått en arbetssjukdom på grund av arbete i båda länderna. Det finns även särskilda bestämmelser som ska tillämpas vid återfall i en arbets-sjukdom.

### **Sjukvårdsförmåner vid arbetsskada**

I avtalen med Israel, Jugoslavien, Quebec och Turkiet finns även bestämmelser om rätt till sjukvårdsförmåner på grund av arbetsskada. Dessa bestämmelser innebär att en person som exempelvis är utsänd för arbete i det andra landet kan ha rätt till omedelbar sjukvård om hen råkar ut för en arbetsskada. Sjukvårdsförmånerna lämnas då av försäkringsorganet på vistelseorten.

## **13.4 Övriga bestämmelser**

I denna del finns bestämmelser för avtalens tillämpning och tolkning. I flertalet avtal finns bestämmelser om exempelvis myndighetsbistånd, språk, tidsfrister, ansökan och utbetalning.

### **Myndighetsbistånd**

Samtliga avtal innehåller bestämmelser om myndighetsbistånd. Dessa regler innebär att myndigheter och försäkringsorgan ska bistå varandra vid tillämpningen av avtalet som om det gällde tillämpningen av den egna lagstiftningen. Bistånd ska lämnas utan kostnad. I vissa avtal har den allmänna biståndsregeln kompletterats med en regel för särskild begäran om läkarundersökningar.

Det kan även finnas särskilda bestämmelser om sekretess.

Länderna ska också informera varandra om ändringar i den lagstiftning som omfattas av avtalet.

### **Språk**

Alla avtal innehåller en bestämmelse om att skriftväxling kan ske på de avtalslutande ländernas språk. I vissa avtal anges även andra språk. Försäkringsorgan, myndigheter och domstolar får inte avvisa en ansökan eller en annan handling därför att den har skrivits på ett i avtalet angivet språk.

### **Avgiftsbefrielse**

Flertalet avtal innehåller en bestämmelse om befrielse från administrativa avgifter. Det innebär att nationella bestämmelser om befrielse från avgifter för intyg och andra handlingar även ska gälla vid handläggningen av ett avtalsärende.

### **Tidsfrister**

Både i svensk och i utländsk lagstiftning finns tidsfrister inom vilka ansökningar, andra handlingar eller besvär ska ha kommit in till ett försäkringsorgan eller en annan myndighet. För att dessa tidsfrister inte ska inskränkas och bli svåra att följa på grund av att en person befinner sig i ett annat land finns det i avtalen bestämmelser om detta.

Ansökningar, överklaganden eller andra handlingar som ska ha kommit in till en myndighet eller ett försäkringsorgan inom en fastställd tid ska anses ha kommit in i rätt tid, om de har kommit in inom den fastställda tiden till motsvarande myndighet eller organ i det andra landet. En ansökan, ett överklagande eller liknande ska alltid utan dröjsmål vidarebefordras till det andra landets försäkringsorgan eller myndighet. Om denna inte är känd ska handlingarna skickas till förbindelseorganen för vidarebefordran till rätt instans.

### **Ansökan om en förmån**

I flera av avtalen finns bestämmelser om att en ansökan om en förmån i ett land ska anses som en ansökan om motsvarande förmån i det andra landet. I ett sådant fall ska försäkringsorganen underrätta varandra. Ansökningsdagen skyddas genom att samma ansökningsdag gäller i båda länderna.

### **Utbetalning**

Vissa avtal reglerar i vilken valuta förmånen ska betalas ut. Vilka avtal det handlar om framgår av respektive avtal.

### **Tvister**

Meningsskiljaktigheter i tolknings- och tillämpningsfrågor av enklare natur ska lösas genom kontakter mellan förbindelseorganen. En tvist av allvarigare natur ska om möjligt lösas i samförstånd av de behöriga myndigheter som anges i respektive avtal. Om en tvist inte kan lösas i samförstånd ska den hänskjutas till skiljenämnd eller skiljedomstol.

### **Övriga bestämmelser och slutbestämmelser**

I vissa av avtalen finns bestämmelser om att avtalet även ska tillämpas på försäkringsfall som har inträffat före ikraftträdandet. De grundar däremot inte någon rätt till förmåner före ikraftträdandet. När det gäller att fastställa en persons rätt till en förmån beaktas dock även försäkringsperioder som har fullgjorts före avtalets ikraftträdande.

Avtalen innehåller även regler om preskriptionstider för rättigheter som uppstår i och med att ett avtal träder i kraft.



Samtliga avtal innehåller bestämmelser om ratifikation, ikraftträdandedag, giltighetstid och förfarande vid uppsägning av avtalet. Avtalet och tillämpningsöverenskommelserna ingås att gälla på obestämd tid.

Vid uppsägning av ett avtal regleras rättigheter som har förvärvats med stöd av ett avtal antingen genom ett särskilt avtal eller genom ett stadgande att rättigheterna ska bevaras som om avtalet fortfarande gällde.

### **13.5 Tillämpningsöverenskommelser**

Till flertalet avtal finns en särskild administrativ överenskommelse, en så kallad tillämpningsöverenskommelse. Denna är en del av avtalet mellan länderna.

Tillämpningsöverenskommelserna innehåller bestämmelser av mer praktisk karaktär än avtalen och innehåller bland annat regler om förbindelseorgan och deras verksamhet, om handläggning av ansökningar om de förmåner som ingår i överenskommelsen, om vilka intyg som krävs och vem som ska utfärda dem.



## 14 Bilateral avtal om social trygghet

Sverige har ingått ett antal avtal om social trygghet. Nedan följer en övergripande redovisning av dessa avtal.

### 14.1 Bilateral avtal med länder i EU/EES och Schweiz

Flera av de länder som Sverige har ingått ett avtal med är medlemmar i EU. Eftersom förordning 883/2004 ersätter avtal om social trygghet mellan medlemsländerna i EU (artikel 8 i förordning 883/2004) ska dock flertalet av dem inte längre tillämpas.

Om det dock gäller tid före förordningens ikraftträdande kan bestämmelser i ett tidigare avtal fortsätta att vara tillämpliga.

EU-domstolen har behandlat frågan i ett ärende som gällde en tysk medborgare som arbetat i Danmark under åren 1941–1957. EU-domstolen ansåg att dessa försäkrings-tider skulle beaktas vid beräkningen av hans tyska pension med stöd av de bestämmelser i det tysk-danska avtalet som gällde innan förordning 1408/71 trädde i kraft. (C-227/89, Rönfeldt)

Därutöver är det endast i följande tre situationer som de tillämpas.

- Avtalet avser en annan personkrets och en annan lagstiftning än vad som omfattas av förordningarna 883/2004 och 1231/2010.
- Avtalet avser ett geografiskt område som inte täcks av unionsrätten.
- Avtalet är antecknat i bilaga II i förordning 883/2004. Sverige har antecknat artikel 7 i den nordiska konventionen om social trygghet i förhållandet mellan Sverige och Danmark samt Sverige och Finland.

Följande avtal ska inte tillämpas i någon del

- Estland SFS 1993:1048
- Frankrike SFS 1981:584
- Grekland SFS 1979:56
- Italien SFS 1982:887
- Kroatien SFS 1992:996
- Lettland SFS 1998:186
- Litauen SFS 1998:185
- Nederländerna SFS 1983:22
- Polen SFS 1989:142
- Portugal SFS 1979:869
- Slovenien SFS 1994:320
- Spanien SFS 1984:555
- Tyskland SFS 1977:740
- Österrike SFS 1997:256

Observera att om det gäller tid före förordningens ikraftträdande kan det ändå vara aktuellt att tillämpa avtalen.

Följande avtal ska tillämpas till viss del

- Luxemburg SFS 2004:491
- Förenade kungariket SFS 1988:106
- Ungern SFS 1983:139

- Schweiz SFS 1980:32

### 14.1.1 Frankrike

Avtalet ska inte tillämpas. Men i och med att avtalet även omfattar territorium som inte ligger i Europa och det därför kan uppstå frågetecken, redovisas nedan varför det inte ska tillämpas.

Frankrike kallar tidigare kolonier som har blivit en formell del av landet för utom-europeiska departement. Det handlar om Guadeloupe, Martinique och Saint Martin i Karibiska havet, Franska Guyana i Sydamerika samt Mayotte och Réunion i Indiska oceanen.

Som framgår av artikel 355.1 i EUF-fördraget ska bestämmelserna i fördraget gälla för dessa områden. Det innebär att förordningarna 883/2004 och 987/2009 ska tillämpas i förhållande till dessa områden, vilket betyder att avtalet med Frankrike inte ska tillämpas. Dessa områden är alltså en integrerad del av republiken Frankrike och de personer som bor i dessa områden är franska medborgare.

Förutom ovan nämnda områden ingår ön Saint-Barthélemy i artikel 355.1 EUF-fördraget som en ö där fördraget ska tillämpas. Den rättsliga statusen för denna ö har dock förändrats och ön är sedan 1 januari 2012 inte längre en integrerad del av EU. Trots det ska samordningsbestämmelserna ändå tillämpas i förhållande till denna ö. Bland annat eftersom den fortfarande omfattas av den franska sociala trygghetslagstiftningen.

### 14.1.2 Schweiz

*Förordning (1980:32) om tillämpning av en konvention den 20 oktober 1978 mellan Sverige och Schweiz rörande social trygghet, SÖ 1979:42*

Avtalet ska bara tillämpas för den personkrets som omfattas av avtalet men inte förordning 883/2004. Det beror på att Schweiz har kommit överens med EU om att förordningarna 883/2004 och 987/2009 ska gälla i förhållande till medlemsländerna i EU. Sveriges avtal med Schweiz gäller därmed fortfarande i förhållande till tredjelandsmedborgare i och med att Schweiz inte har antagit förordning 1231/2010 eller 859/2003, som därmed innebär att hela personkretsen som finns i avtalet inte är ersatt av förordning 883/2004 eller 1408/71.

Avtalet mellan EU och Schweiz reglerar att EU:s samordningsbestämmelser om social trygghet ska tillämpas i förhållande till Schweiz. Bilaga 2 till avtalet uppdaterades den 31 mars 2012 genom beslut 1/2012. Det innebar att förordning 883/2004 och förordning 987/2009 började gälla i förhållandet mellan EU och Schweiz den 1 april 2012.

Avtalet mellan Schweiz och medlemsländerna finns publicerat i EUT nr L 114 den 30 april 2002.

### 14.1.3 Luxemburg

*Lagen (2004:491) om konvention mellan Sverige och Luxemburg om social trygghet, prop. 2003/04:98, SÖ 2005:27.*

Avtalet med Luxemburg ska tillämpas eftersom det kompletterar bestämmelserna i förordningarna 1408/71 och 574/72 samt förordningarna 883/2004 och 987/2009.

Avtalet gäller alla personer som omfattas av förordningarna 1408/71 och 859/2003 (artikel 3) och får därför anses inkludera även de personer som omfattas av förordningarna 883/2004 och 1231/2010.

Avtalet handlar enbart om sammanläggning av perioder för rätten till pension. Det innebär att det endast ska tillämpas av Försäkringskassan med avseende på sjukersättning och aktivitetsersättning i form av garantiersättning. De bestämmelser om verkställighet av beslut som framgår av avtalet får anses ersatta av artikel 84 i förordning 883/2004 samt artiklarna 75–85 i förordning 987/2009.

Avtalet innebär att om en person inte har rätt till pension grundad på försäkringsperioder som fullgjorts enligt båda parter lagstiftning ska rätten till pension bestämmas genom sammanläggning av dessa perioder och de perioder som har fullgjorts enligt ett tredje lands lagstiftning. Detta under förutsättning att både Luxemburg och Sverige är bundna av avtal om social trygghet som innehåller regler om sammanläggning

#### **14.1.4 Förenade kungariket**

*Förordningen (1988:106) om tillämpning av en konvention den 29 juni 1987 mellan Sverige och Förenade Konungariket Storbritannien och Nordirland om social trygghet. Artikel 3 A bilaga 2 i förordningen [1992:1090] om ändring i förordningen (1988:106) om tillämpning av konventionen mellan Sverige och Storbritannien och Nordirland, SÖ 1988:1, SÖ 1988:2.*

Sverige samt Förenade kungariket har kommit överens om att avtalet om social trygghet mellan länderna (i alla delar utom det medicinska protokollet) ska upphöra att gälla för alla personer för vilka bestämmelserna i förordningarna 1408/71 och 574/72 gäller. Konventionen är således inte längre tillämplig (förutom det medicinska protokollet) mellan Sverige och Förenade kungariket och Nordirland. Avtalets bestämmelser gäller dock i fortsättningen för

- förmåner, pensioner eller ersättningar som har beviljats före den 1 januari 1994, det vill säga före EES-avtalets ikraftträdande
- ansökningar om förmåner som har gjorts men inte avgjorts före den 1 januari 1994
- ansökningar om förmåner som har gjorts efter den 1 januari 1994 och som avser tid före avtalet.

I och med att avtalet omfattar geografiska områden som inte omfattas av EUF-fördraget ska avtalet dessutom tillämpas för dessa områden.

Av artikel 1 i avtalet framgår att med territorium menas vad gäller det Förenade Konungariket: England, Skottland, Wales, Nordirland liksom öarna Isle of Man, Jersey, Guernsey, Alderney, Herm och Jethou.

Som framgår av artikel 355.5.c, EUF-fördraget ska fördragen beträffande Kanalöarna och Isle of Man tillämpas endast i viss nödvändig utsträckning. Det innebär bland annat att samordningsbestämmelserna inte ska tillämpas i förhållande till öarna Isle of Man, Jersey, Guernsey, Alderney, Herm och Jethou. För dessa områden ska i stället avtalet med Förenade kungariket tillämpas.

Öarna Alderney, Herm och Jethou tillhör Guernsey. Det innebär att Guernseys socialförsäkringslag gäller för dessa öar samt att förbindelseorgan är utsett organ på Guernsey.

#### **Personkrets**

Avtalet omfattar ländernas medborgare och personer som härleder sin rätt från sådana personer, och andra personer, som är eller varit omfattade av lagstiftningen i något av länderna. Enligt avtalet likställs medborgare, flyktingar, statslösa och andra som härleder sina rättigheter från en sådan person med landets medborgare, om de är bosatta i landet. (Artikel 3 i Avtalet med Förenade kungariket)

**Sakområde**

Avtalet omfattar sjukpenning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, barnbidrag, sjukersättning, aktivitetsersättning, handikappersättning och vårdbidrag (från och med den 1 januari 2019 har handikappersättning och vårdbidrag ersatts av merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag), arbetsskadeförsäkring, garantipension och inkomstgrundad ålderspension, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt arbetslöshetsförsäkring. Även omedelbar vård vid tillfällig vistelse omfattas av avtalet. (Artikel 2 i Avtalet med Förenade kungariket)

**Tillämplig lagstiftning****Arbete eller bosättning är utgångspunkt**

Om ingen annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning i avtalet är aktuellt, är arbete eller bosättning utgångspunkten för vilket lands lagstiftning som ska vara tillämplig. En person ska omfattas av det lands lagstiftning där hen förvärvsarbetar. Det är nationell lagstiftning som avgör vem som ses som förvärvsarbetande i respektive land. Det innebär att bestämmelserna om den arbetsbaserade försäkringen i 6 kap. SFB är avgörande för om en person ska anses arbeta i Sverige enligt avtalet. En person som inte arbetar omfattas av det lands lagstiftning där hen är bosatt. För svensk del innebär det att bestämmelserna i 5 kap. SFB om vem som anses bosatt i Sverige är avgörande. (Artikel 5 i Avtalet med Förenade kungariket).

**Utsändning**

En person kan sändas ut om utsändningen inte väntas vara längre än tolv månader och om övriga förutsättningar är uppfyllda. Om arbetet på grund av oförutsedda skäl varar längre kan en förlängning av utsändningsperioden göras med tolv månader, om det andra landet samtycker. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artiklarna 6.1 och 9 i Avtalet med Förenade kungariket)

**Resande personal vid transportföretag**

En person som tillhör den resande personalen inom ett företag som arbetar med transport av passagerare eller varor till lands eller i luften, ska, om personen är anställd vid ett företag som har sin huvudsakliga verksamhet inom det ena landets område, omfattas av det landets lagstiftning. Det gäller även om hen är bosatt inom det andra landets territorium. Har företaget en filial eller en agentur inom det ena landets territorium och en person är anställd vid denna filial eller agentur, ska lagstiftningen i detta land gälla för hen. Om en person är bosatt inom det ena landets territorium och anställd inom detta territorium, ska lagstiftningen i detta land gälla för hen, även om det företag där personen är anställd inte har sin huvudsakliga verksamhet eller någon filial eller agentur inom detta territorium. (Artikel 6.2 i Avtalet med Förenade kungariket)

**Bosatt i Sverige**

Om en person enligt bestämmelserna i artikel 6 ska omfattas av svensk lagstiftning ska personen betraktas som bosatt i Sverige (artikel 6.3 i Avtalet med Förenade kungariket)

**Personal anställd på fartyg**

Om en person som är medborgare i något av länderna är anställd ombord på ett fartyg hemmahörande i det ena landet, ska lagstiftningen i det landet gälla som om villkoren för bosättning var uppfyllda för personen (artikel 7.1 i Avtalet med Förenade kungariket).

Om en person som är försäkrad enligt lagstiftningen i det ena landet och anställd inom detta lands territorium, eller ombord på ett fartyg som hör hemma i detta land, sänds ut av en arbetsgivare i det landet för att arbeta ombord på ett fartyg som hör hemma i det andra landet, ska lagstiftningen i det förra landet fortsätta att gälla, så länge som anställningen ombord på fartyget som hör hemma i det andra landet inte förväntas vara längre än tolv månader. Om anställningen av oförutsedda skäl varar längre kan en förlängning av utsändningsperioden göras med tolv månader, om det andra landet



samtycker till det innan den första perioden har avslutats. (Artikel 7.2 i Avtalet med Förenade kungariket)

Om en person som är bosatt inom det ena landets territorium och anställd ombord på ett fartyg hemmahörande i det andra landet, och i fråga om denna anställning får lön av en person som är bosatt inom det förra landets territorium, eller av ett företag som har sin huvudsakliga verksamhet där, ska det förra landets lagstiftning gälla för hen som om fartyget var hemmahörande i detta land. Det gäller under förutsättning att den person eller det företag som utbetalar lönen ses som arbetsgivare enligt avtalet. (Artikel 7.3 i Avtalet med Förenade kungariket)

Med fartyg avses när det gäller Sverige ett fartyg som för svensk flagg (artikel 1.q i Avtalet med Förenade kungariket).

### **Diplomater m.fl.**

För diplomater med flera gäller bestämmelser om immunitet och privilegier i Wienkonventionerna om diplomatiska och konsulära förbindelser artikel 8.1 i Avtalet med Förenade kungariket).

En person som är anställd i den ena statens tjänst eller annars i allmän tjänst i det landet, men arbetar i det andra landet, ska omfattas av lagstiftningen i det förra landet. Det gäller under förutsättning att inte annat följer av artiklarna 6, 7 eller 8.1 i avtalet och att de behöriga myndigheterna kommer överens om det enligt artikel 9. (Artikel 8.2 i Avtalet med Förenade kungariket)

### **Överenskommelse om undantag**

De behöriga myndigheterna i de båda länderna kan komma överens om undantag från artiklarna 5-8 i avtalet (artikel 9.1 i Avtalet med Förenade kungariket)

Bestämmelsen om bosättning i artikel 6.3 ska tillämpas i situationen som avses i p1 ovan (artikel 9.2 i Avtalet med Förenade kungariket).

### **Medföljande familjemedlemmar**

Det finns inga bestämmelser i avtalet om tillämplig lagstiftning för medföljande familjemedlemmar. Det innebär att avtalet bara är aktuellt för medföljande familjemedlemmar i den mån avtalets bestämmelser ger dem rätt till förmåner. I övrigt gäller SFB:s bestämmelser för dem.

### **Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet**

Uppdraget framgår av förordning (1988:106) om tillämpning av en konvention den 29 juni 1987 mellan Sverige och Förenade Konungariket Storbritannien och Nordirland om social trygghet. Uppdraget innebär att Försäkringskassan är behörig myndighet när det gäller

- utsändning (artiklarna 6 och 7 i Avtalet med Förenade kungariket)
- överenskommelse om undantag (artikel 9 i Avtalet med Förenade kungariket)
- att informera om åtgärder som vidtagits för tillämpningen av avtalet eller om förändringar i lagstiftningen i den mån det kan påverka avtalet (artikel 27 i Avtalet med Förenade kungariket).

### **Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner som Försäkringskassan administrerar (bilaga 3, sektion 2.1 b.i till Avtalet med Förenade kungariket). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för

- att bistå vid tillämpningen av avtalet (bilaga 3, sektion 2.2 till Avtalet med Förenade kungariket)

- intyg om utsändning (bilaga 3, sektion 3.1 till Avtalet med Förenade kungariket)
- att fastställa blanketter, intyg och rapporter som kan behövas för tillämpningen av avtalet (bilaga 3, sektion 2.3 till Avtalet med Förenade kungariket).

### 14.1.5 Ungern

*Förordningen (1983:139) om tillämpning av en överenskommelse den 8 juli 1982 mellan Sveriges regering och Ungerns regering om tillhandahållande av sjukvårdsförmåner, SÖ 1983:2.*

Avtalet ska tillämpas i och med att det gäller för ländernas medborgare. Det vill säga personkretsen är vidare än den i förordning 883/2004.

Avtalet ger rätt till akut sjukvård under tillfällig vistelse i Ungern eller Sverige enligt lagstiftningen i vistelselandet. Avtalet gäller inte om personen har rest till det andra landet i syfte att få vård.

Försäkringskassan är behörig myndighet för tillämpning av avtalet.

## 14.2 Bilateral avtal med länder utanför EU/EES

Tänk på att Sveriges bilaterala avtal om social trygghet mellan Sverige och ett tredjeland ska tolkas på så sätt att förmåner som medborgare i de avtalsslutande länderna i avtalet har rätt till, också ska beviljas medborgare i ett annat medlemsland som befinner sig i samma objektiva situation (AK:s Rekommendation nr H1). Se även under beskrivning av artikel 4 i förordning 883/2004.

### 14.2.1 Algeriet

*Förordningen (1987:1325) om tillämpningen av en överenskommelse om sjukvårdsförmåner den 24 mars 1987 mellan Sverige och Algeriet, SÖ 1987:77.*

Avtalet som trädde i kraft den 1 februari 1988 omfattar medborgare i Algeriet och Sverige bosatta i någon av staterna. Avtalet ger möjlighet till sådan omedelbar sjukvård som hälsoläget kräver vid tillfällig vistelse i Algeriet respektive Sverige på samma villkor som medborgarna i dessa länder.

Personer som omfattas av Wienkonventionen om diplomatiska och konsulära förbindelser, och som arbetar på landets representation, har under hela vistelsen rätt att få vårdförmåner på samma villkor som medborgare i det land de vistas i. Det gäller även deras medföljande familjemedlemmar.

Försäkringskassan är behörigt organ för tillämpning av avtalet. Svårigheter att tillämpa avtalet ska gemensamt lösas av de behöriga organen.

### 14.2.2 Australien

*Förordningen (1989:102) om tillämpning av en överenskommelse den 14 februari 1989 mellan Sverige och Australien om sjukvård åt tillfälliga besökande, SÖ 1989:33 och SÖ 1995:88.*

Avtalet som trädde ikraft den 1 maj 1989 omfattar bosatta personer i Sverige och Australien. Avtalet ger möjlighet till omedelbart nödvändig sjukvård vid tillfällig vistelse i Australien och i Sverige. Personal vid beskickningar och konsulat eller en familjemedlem till en sådan person som tillhör dennes hushåll, eller en privattjänare till en sådan person, har rätt till sjukvård även om den inte är omedelbart nödvändig.

Försäkringskassan är behörig myndighet för tillämpning av avtalet. Frågor som rör tolkningen eller tillämpningen av avtalet ska lösas genom samråd mellan de behöriga

myndigheterna. De ska även informera varandra om ändringar i lag eller förordning som kan få betydelse för vilka förmåner som kan beviljas enligt avtalet.

### 14.2.3 Bosnien-Hercegovina

*Förordningen (2002:380) om tillämpning av konventionen den 30 mars 1978 mellan Sverige och Jugoslavien rörande social trygghet i förhållandet mellan Sverige och Bosnien-Hercegovina, SÖ 2002:18.*

Avtalet trädde i kraft den 1 juli 2002. De nya bestämmelserna ska dock tillämpas för tid från och med den 23 maj 1992. Enligt förordningen gäller avtalet med Jugoslavien mellan Sverige och Bosnien-Hercegovina. Se under rubriken Jugoslavien.

Försäkringskassan är behörig myndighet för artiklarna 5, 8, 24 och 25. Artiklarna handlar om utsändning, dispens samt information mellan länderna om ändringar i lagstiftningen och åtgärder som vidtas för tillämpningen av avtalet.

### 14.2.4 Chile

*Lagen (2006:286) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Chile, prop. 2005/06:79, SÖ 2007:3 och SÖ 1996:5.*

*Förordningen (1996:1071) om tillämpning av en tillämpningsöverenskommelse den 3 oktober 1996 till konventionen om social trygghet mellan Konungariket Sverige och Republiken Chile*

Avtalet trädde i kraft den 1 januari 1996 och ändringarna trädde ikraft den 12 december 2005.

#### Personkrets

Avtalet gäller för personer som är eller har varit omfattade av ett av ländernas lagstiftning. Dessutom personer som härleder sin rätt från en sådan person. (Artikel 3 Avtalet med Chile)

#### Sakområde

Avtalet gäller sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, arbetsskadeförsäkring, garantipensioner och inkomstgrundad ålderspension, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt arbetslöshetsförsäkring. (Artikel 2. 1 B Avtalet med Chile)

En pensionär som är folkbokförd i Sverige har även rätt till sjukvård i Sverige (prop. 2005/06:79 s. 27). På motsvarande sätt har en pensionär som är bosatt i Chile rätt till sjukvårdsförmåner där (artikel 9 Avtalet med Chile).

#### Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av lagstiftningen i det land som hen arbetar. Det gäller oavsett var personen är bosatt (artikel 6 Avtalet med Chile).

En person kan sändas ut under förutsättning att arbetet förutses vara högst tolv månader. Det är möjligt att förlänga perioden med tolv månader om arbetet på grund av oförutsebara omständigheter kommer att vara längre än tolv månader. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artikel 7 och 8 Avtalet med Chile)

Statligt anställda som sänds ut till det andra landet omfattas utan begränsning i tiden av det utsändande landets lagstiftning. För diplomater med flera gäller Wienkonventionernas bestämmelser om immunitet och privilegier. Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. (Artikel 7 Avtalet med Chile)



Medföljande familjemedlemmar som inte själva arbetar anses bosatta i det land som arbetarstagaren omfattas av (Artikel 7 med Chile).

## Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet

Uppdraget framgår av 2 a § förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan. Enligt denna bestämmelse är Försäkringskassan behörig myndighet när det gäller

- utsändning (artikel 7.1 Avtalet med Chile)
- dispens (artikel 8 Avtalet med Chile)
- information till Chile om ändringar i lagstiftning avseende sjukförsäkring med sjukersättning och aktivitetsersättning, föräldraförsäkring och arbetsskadeförsäkring utom förmåner till efterlevande samt åtgärder som vidtas för tillämpningen av avtalet (Artikel 19 c–d Avtalet med Chile)
- att bistå och samarbeta tekniskt och administrativt vid tillämpningen av avtalet (Artikel 19 e Avtalet med Chile)

## Försäkringskassans uppdrag som behörig institution

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som myndigheten administrerar (artikel 1 c jämfört med artikel 2 Avtalet med Chile). Det innebär bland annat att Försäkringskassan

- kan begära läkarundersökningar, fastställande av sakförhållanden eller händelser av den behöriga institutionen i Chile. Den behöriga institutionen i Chile kan på motsvarande sätt begära samma sak av Försäkringskassan (Artikel 16 Avtalet med Chile)
- ska på begäran utfärda intyg om utsändning (Artikel 4.1 b Tillämpningsöverenskommelsen med Chile).

## Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan

Uppdraget inbegriper både de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten (Artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med Chile). Det innebär att Försäkringskassan ska

- ta fram samtliga blanketter för tillämpningen av avtalet (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med Chile)
- informera Chile om sådant som kan vara av betydelse för tillämpningen av den svenska lagstiftningen (artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Chile)
- bistå berörda personer som önskar klaga på beslut som är meddelade av Chile (artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Chile)
- lämna och ta emot årlig statistik om utbetalningar som gjorts enligt avtalet för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att uppgifter om utbetalningar ska lämnas när rätten till ersättning grundas på bestämmelser i avtalet om förmånerna
  - sjukpenning
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - föräldrapenning
  - tillfällig föräldrapenning
  - arbetsskadeförsäkring
  - garantipensioner och inkomstgrundad ålderspension
  - efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn (artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Chile).

## 14.2.5 Filippinerna

*Lag (2019:205) om avtal om social trygghet mellan Sverige och Filippinerna, prop. 2018/19:55.*

*Förordningen (2019:598) om tillämpning av avtal om social trygghet mellan Sverige och Filippinerna.*

Avtalet trädde i kraft den 1 november 2019.

### Personkrets

Avtalet gäller personer som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i Sverige eller Filippinerna. Dessutom gäller det för personer som härleder sin rätt från en sådan person. (Artikel 3 Avtalet med Filippinerna)

### Sakområde

Avtalet gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, inkomstgrundade ålderspensioner och garantipensioner, efterlevandepension och efterlevandestöd och arbetsskadeförsäkring. (Artikel 2.1 b Avtalet med Filippinerna)

### Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av det lands lagstiftning där hen arbetar (Artikel 6 Avtalet med Filippinerna).

En person kan sändas ut under förutsättning att arbetet inte förväntas vara längre än 24 månader. Det är möjligt att förlänga perioden med 24 månader. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artikel 7 och 12 Avtalet med Filippinerna)

En statligt anställd person och som är utsänd för att arbeta inom den andra avtalslutande statens territorium, ska enbart omfattas av den förstnämnda avtalslutande statens lagstiftning. En person som är lokalanställd inom den ena avtalslutande statens territorium i statlig tjänst för den andra avtalslutande staten ska, när det gäller den anställningen, omfattas av den förstnämnda avtalslutande statens lagstiftning. För diplomater med flera gäller Wienkonventionernas bestämmelser om immunitet och privilegier. (Artikel 9 Avtalet med Filippinerna)

För resande personal gäller att anställda på ett flygplan i internationell trafik och som annars skulle omfattas av båda ländernas lagstiftning, omfattas av lagstiftningen i det land där arbetsgivaren har sitt säte. Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. (Artikel 8 Avtalet med Filippinerna)

Medföljande make och barn till en utsänd person, till en statligt anställd person eller en person som man har kommit överens om dispens för och som inte själva arbetar ska omfattas av samma lagstiftning som arbetstagaren (artikel 10 med Filippinerna).

### Försäkringskassans uppdrag som behörig institution

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan administrerar (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med Filippinerna och artikel 2 tillämpningsöverenskommelsen med Filippinerna). Det innebär att Försäkringskassan bland annat

- ska ge all information som är nödvändig för att tillämpa avtalet (artikel 18.1.a Avtalet med Filippinerna)
- ska bistå för att fastställa rätt till förmåner och förmånsbelopp enligt avtalet eller med stöd av lagstiftning som avtalet är tillämpligt på, på samma sätt som om det gällde tillämpningen av den egna lagstiftningen (artikel 18.1.b Avtalet med Filippinerna)
- ska informera om vilka åtgärder som har vidtagits för att tillämpa avtalet och om ändringar i lagstiftning som kan påverka tillämpningen av avtalet (artikel 18.1.c Avtalet med Filippinerna)
- kan komma överens om dispens (artikel 12 Avtalet med Filippinerna)
- ska utfärda intyg om tillämplig lagstiftning (artikel 4 Tillämpningsöverenskommelsen med Filippinerna)
- ska samarbeta och utbyta information när det gäller tillämpningen av avtalet (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med Filippinerna)

### Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan

Uppdraget gäller de förmåner som Försäkringskassan administrerar (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Filippinerna). Det innebär att Försäkringskassan

- ansvarar för blanketter om tillämplig lagstiftning, arbetsskadeförsäkring, sjukersättning och aktivitetsersättning (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Filippinerna)
- ska lämna och ta emot årlig statistik om intyg om utsändning och utbetalningar som gjorts enligt avtalet för de förmåner som Försäkringskassan administrerar. Det innebär att uppgifter ska lämnas om antalet
  - intyg om utsändning och om varaktigheten av dessa intyg
  - antalet förmånstagare och sammanlagda belopp för förmåner som betalats ut, uppdelat på förmånsslag, till förmånstagare inom den andra avtalslutande statens territorium för
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - arbetsskadeförsäkringen.

Försäkringskassan respektive Pensionsmyndigheten ska komma överens med de behöriga institutionerna i Filippinerna om hur utbytet ska ske (artikel 18.1 Avtalet med Filippinerna och artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Filippinerna).

#### 14.2.6 Indien

*Lagen (2013:524) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Indien, prop. 2012/13:117, SÖ 2014:23.*

*Förordningen (2014:528) om tillämpning av konventionen om social trygghet mellan Sverige och Indien.*

Avtalet trädde i kraft den 1 augusti 2014.

#### Personkrets

Avtalet gäller personer som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i Sverige eller Indien. Dessutom personer som härleder sin rätt från en sådan person. (Artikel 3 Avtalet med Indien)



Diarienummer  
FK 2024/024660

## Sakområde

Avtalet gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, inkomstgrundade ålderspensioner och garantipensioner, efterlevandepension och efterlevandestöd. (Artikel 2.1 b Avtalet med Indien)

## Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av det lands lagstiftning där hen arbetar (Artikel 6 Avtalet med Indien).

En person kan sändas ut under förutsättning att arbetet inte förväntas vara längre än 24 månader. Det är möjligt att förlänga perioden med 24 månader, förutsatt att de behöriga institutionerna kommer överens om att den utsända personen får fortsätta att omfattas av den förstnämnda statens lagstiftning under ytterligare 24 månader. Detta gäller endast om institutionerna har träffat en sådan överenskommelse innan den första perioden om 24 månader har löpt ut. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artikel 7 och 10 Avtalet med Indien)

Statligt anställda som sänds ut till det andra landet omfattas utan begränsning i tiden av det utsändande landets lagstiftning. För diplomater med flera gäller Wienkonventionernas bestämmelser om immunitet och privilegier. (Artikel 8 Avtalet med Indien)

För resande personal gäller att anställda på ett flygplan i internationell trafik och som annars skulle omfattas av båda ländernas lagstiftning, omfattas av lagstiftningen i det land där arbetsgivaren har sitt säte. Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. (Artikel 9 Avtalet med Indien)

Medföljande make och barn som är under 18 år till en utsänd person, till en statligt anställd person eller en person som man har kommit överens om dispens för ska omfattas av samma lagstiftning som arbetstagaren (artikel 11 med Indien).

## Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet

Uppdraget framgår av 3 § förordningen (2014:528) om tillämpning av konventionen om social trygghet mellan Sverige och Indien. Enligt denna bestämmelse är Försäkringskassan behörig myndighet när det gäller eventuell tvist mellan staterna om tillämpningen av avtalet vad gäller sjukersättning och aktivitetsersättning.

## Försäkringskassans uppdrag som behörig institution

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som myndigheten administrerar (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med Indien). Det innebär att Försäkringskassan bland annat

- kan komma överens om dispens (artikel 10 Avtalet med Indien)
- ska utfärda intyg om tillämplig lagstiftning (artikel 4.2 b Tillämpningsöverenskommelsen med Indien)
- ska samarbeta och utbyta information när det gäller tillämpningen av avtalet (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med Indien)
- ansvarar för blanketter avseende sjukersättning och aktivitetsersättning (artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Indien).

## Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan

Uppdraget inbegriper både de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Indien). Det innebär att Försäkringskassan ska

- underlätta kommunikationen mellan länderna vid tillämpningen av avtalet (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Indien)
- lämna och ta emot årlig statistik om intyg om utsändning och utbetalningar som gjorts enligt avtalet för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att uppgifter ska lämnas om antalet
  - intyg om utsändning och om varaktigheten av dessa intyg
  - utbetalningar och det sammanlagda belopp som betalats ut till förmånstagare inom det andra landets territorium i förmånerna
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - inkomstgrundade ålderspensioner
  - garantipensioner
  - efterlevandepension och efterlevandestöd.

Försäkringskassan respektive Pensionsmyndigheten ska komma överens med de behöriga institutionerna i Indien om hur utbytet ska ske (artikel 7 Tillämpningsöverenskommelsen med Indien).

### 14.2.7 Israel

*Förordningen (1983:325) om tillämpning av konvention den 30 juni 1982 mellan Sverige och Israel om social trygghet, SÖ 1983:39.*

Avtalet trädde i kraft den 1 juli 1983.

#### Personkrets

Enligt avtalet likställs medborgare, flyktingar, statslösa och andra som härleder sina rättigheter från en sådan person med landets medborgare om de är bosatta i landet (Artikel 3 Avtalet med Israel).

#### Sakområde

Avtalet gäller sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, barnbidrag, handikappersättning, vårdbidrag (från och med den 1 januari 2019 ersätts handikappersättning och vårdbidrag av merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag), arbetsskadeförsäkring, garantipension och inkomstgrundad ålderspension, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt arbetslöshetsförsäkring. (Artikel 2.1 Avtalet med Israel)

#### Tillämplig lagstiftning

Man omfattas av lagstiftningen i det land där man är bosatt. När det gäller försäkringsgrenar som inte beror på bosättning ska man omfattas av lagstiftningen i det land där man arbetar. (Artikel 5 Avtalet med Israel).

En person kan sändas ut under förutsättning att arbetet inte förväntas vara längre än 36 månader. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artikel 6 och 8 Avtalet med Israel)

För resande personal gäller att anställda på transportföretag eller på flygbolag i internationell trafik och som annars skulle omfattas av båda ländernas lagstiftning, omfattas av lagstiftningen i det land där arbetsgivaren har sitt huvudkontor. Om arbetstagaren är bosatt i det andra landet ska hen dock vara omfattad av det landets





lagstiftning. Anställda på fartyg omfattas, utom i vissa situationer, av flaggstatens lagstiftning. (Artikel 6 Avtalet med Israel)

Statligt anställda som sänds ut till det andra landet omfattas utan begränsning i tiden av det utsändande landets lagstiftning. För diplomater med flera gäller Wienkonventionernas bestämmelser om immunitet och privilegier. (Artikel 7 Avtalet med Israel)

Medföljande familjemedlemmar omfattas av samma lagstiftning som arbetstagaren (artikel 6 Avtalet med Israel).

### **Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet**

Uppdraget framgår av artiklarna 8, 25 och 26 i Avtalet med Israel. Bestämmelserna innebär att Försäkringskassan

- kan komma överens med den behöriga myndigheten i Israel om undantag från bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i artiklarna 5–7. (Artikel 8 Avtalet med Israel)
- ska informera Israel om ändringar i den lagstiftning som anges i artikel 2 (artikel 25 Avtalet med Israel)
- ska informera Israel om åtgärder i Sverige för tillämpningen av avtalet (artikel 26 Avtalet med Israel).

### **Försäkringskassans uppdrag som behörigt försäkringsorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med Israel). Det innebär bland annat att Försäkringskassan ansvarar för utfärdande av intyg

- om utsändning (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen)
- om kvalifikationsperioder i föräldraförsäkringen (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Israel)
- som visar att en kvinna har rätt till förlossningsvård i det andra landet (artikel 4 Tillämpningsöverenskommelsen med Israel)
- som visar att en person har rätt till sjukvård vid olycksfall i arbetet (artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Israel).

### **Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan**

Uppdraget inbegriper både de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten (Artikel 1 Tillämpningsöverenskommelsen med Israel). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för

- förbindelse och information mellan länderna samt underlättande av avtalets tillämpning (artikel 1 Avtalet med Israel)
- information till berörda personer när det gäller deras rättigheter och skyldigheter enligt avtalet (artikel 1 Avtalet med Israel)
- att lämna och ta emot årlig statistik om utbetalningar som gjorts för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att uppgifter om utbetalningar ska lämnas när rätten till ersättning grundas på bestämmelser i avtalet om förmånerna
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - inkomstgrundade ålderspensioner
  - garantipensioner
  - efterlevandepension och efterlevandestöd (artikel 7 Tillämpningsöverenskommelsen med Israel)
- hjälpa till med att få fram intyg åt personer som inte har ett som behövs för avtalet (artikel 13 Avtalet med Israel).



## 14.2.8 Japan

*Lag (2021:989) om avtal om social trygghet mellan Sverige och Japan, prop. 2020/21:199*

*Förordning (2022:301) om tillämpning av avtalet om social trygghet mellan Sverige och Japan.*

Avtalet trädde i kraft den 1 juni 2022.

### Personkrets

Avtalet ska tillämpas på varje person som omfattas av eller har omfattats av lagstiftningen i något av länderna och andra personer som härleder rättigheter från en sådan person. (Artikel 3 Avtalet med Japan)

### Sakområde

Avtalet gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, inkomstgrundande ålderspensioner och garantipensioner, efterlevandepensioner och efterlevandestöd. (Artikel 2.1 b Avtalet med Japan)

### Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av det lands lagstiftning där hen arbetar som anställd eller egenföretagare. (Artikel 6 Avtalet med Japan)

En person som är anställd i någon av de avtalsslutande staterna av en arbetsgivare som har sin verksamhet i det territoriet kan sändas ut, antingen från detta territorium eller från en tredje stats territorium under förutsättning att utsändningsperioden inte förväntas överstiga 60 månader. Detta gäller även om personen sänds ut till en relaterad arbetsgivare, det vill säga inom samma koncern. Om utsändningen varar längre är det möjligt med dispens. (Artiklarna 7 och 10 Avtalet med Japan)

En person som arbetar som egenföretagare i en av de avtalsslutande staterna och som tillfälligt arbetar som egenföretagare i den andra avtalsslutande staten kan göra det och fortfarande omfattas av den första avtalsslutande statens lagstiftning förutsatt att arbetet i det andra landet inte väntas överstiga fem år. (Artikel 7 Avtalet med Japan)

En person som arbetar som anställd på havsgående fartyg som för en av de avtalsslutande staternas flagg eller som arbetar på flygplan i internationell trafik ska omfattas av lagstiftningen i den avtalsslutande stat där arbetsgivaren har sitt säte. (Artikel 8 Avtalet med Japan)

Utsänd japansk statsanställd personal eller personer som behandlas som sådan enligt japansk lagstiftning, ska omfattas av japansk lagstiftning. En person som är statligt anställd i Sverige och sänds ut för att arbeta i Japan ska omfattas av den svenska lagstiftningen. Diplomater med flera omfattas av Wienkonventionerna om immunitet och privilegier. (Artikel 9 Avtalet med Japan)

Medföljande make och barn som är under 18 år till en person som arbetar inom japanskt territorium och som omfattas av den svenska lagstiftningen i enlighet med artiklarna 7, 9.2 b eller 10, ska omfattas av svensk lagstiftning såvida de inte själva är anställda eller arbetar som egenföretagare inom japanskt territorium.

Medföljande make och barn som är under 18 år undantas från japansk lagstiftning avseende det japanska pensionssystem som anges i artikel 2.1 a i, förutsatt att de krav som fastställts i japansk lagstiftning om tillämpningen av avtal om social trygghet är uppfyllda. Om maken eller barnen så begär ska detta inte gälla. Medföljande make och barn till en person som arbetar inom svenskt territorium och som omfattas av japansk



lagstiftning i enlighet med artiklarna 7, 9.2 a eller 10 ska inte omfattas av svensk lagstiftning såvida de inte själva är anställda eller arbetar som egenföretagare inom svenskt territorium. (Artikel 11 Avtalet med Japan)

Artiklarna 6–8, artikel 9.2 och artikel 11 ska endast tillämpas vid obligatorisk omfattning enligt vardera avtalsslutande stats lagstiftning. (Artikel 12 Avtalet med Japan)

### **Försäkringskassans uppdrag som behörig institution**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med Japan). Det innebär bland annat att Försäkringskassan ansvarar för

- att utfärda försäkringsintyg (artikel 4 Tillämpningsöverenskommelsen med Japan)
- dispens (artikel 10 Avtalet med Japan)
- att informera Japan om sådant som är nödvändigt för tillämpningen av avtalet (artikel 19 Avtalet med Japan)
- att bistå Japan i fastställandet av rätten till förmåner enligt avtalet (artikel 19 Avtalet med Japan)
- att bistå Japan med medicinsk information, läkarundersökning m.m. (artikel 7 Tillämpningsöverenskommelsen med Japan)
- att informera om åtgärder som har vidtagits för tillämpligheten av avtalet och om ändringar i lagstiftningen som kan påverka tillämpligheten av avtalet (artikel 19 Avtalet med Japan).

### **Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Japan). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för

- framtagandet av blanketter (artikel 3.2 Tillämpningsöverenskommelsen med Japan)
- att lämna och ta emot årlig statistik om intyg om utsändning och utbetalningar som gjorts enligt avtalet för de förmåner som administreras av Försäkringskassan. Det innebär att uppgifter ska lämnas om antalet
  - intyg om utsändning
  - antal förmånstagare och det sammanlagda belopp som betalats ut till förmånstagare inom det andra landets territorium per förmånstyp.

Statistiken ska utbytas årligen genom det formulär som förbindelseorganen har kommit överens om (artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Japan).

## **14.2.9 Jugoslavien**

*Förordningen (1978:798) om tillämpning av en konvention den 30 mars 1978 mellan Sverige och Jugoslavien om social trygghet, SÖ 1978:4, Avtal angående traktat-succession med Förbundsrepubliken Jugoslavien SÖ 2003:17*

### **Avtalets giltighet med stater i forna Jugoslaviens**

Avtalet trädde i kraft den 1 januari 1979.

Jugoslavien omfattade hela eller delar av det område som i dag utgör staterna Bosnien-Hercegovina, Kroatien, Kosovo, Nordmakedonien, Montenegro, Slovenien och Serbien. Länderna blev internationellt erkända stater olika år.

I förhållandet mellan Sverige och Kroatien och Sverige och Slovenien gäller förordningarna 883/2004 och 987/2009 eftersom dessa länder är med i EU från och med 2013 respektive 2004. Liksom övriga avtal med länder inom EU kan bestämmelser i detta

tidigare avtal vara tillämpliga om det gäller tid före förordningens ikraftträdande, se avsnitt 9.1.1 och 14.1.

I förhållandet mellan Sverige och Bosnien-Hercegovina gäller enligt förordning (2002:380) om tillämpning av konventionen den 30 mars 1978 mellan Sverige och Jugoslavien rörande social trygghet i förhållandet mellan Sverige och Bosnien-Hercegovina avtalet med Jugoslavien från och med den 1 juli 2002. Detta enligt förordning (2002:380), som beskrivs i avsnitt 14.2.3.

När det gäller Nordmakedonien som blev självständig stat 1993 finns ingen förordning och avtalet med Jugoslavien gäller därför inte i förhållande till Nordmakedonien efter den tidpunkten.

Enligt avtalet angående traktatsuccession med Förbundsrepubliken Jugoslavien (SÖ 2003:17) ska avtalet med Jugoslavien om social trygghet tillämpas gentemot Statsunionen Serbien och Montenegro från och med den 20 januari 2003. Men eftersom Montenegro blev självständig stat 2006 och stadsförbundet med Serbien upplöstes, gäller inte avtalet med Jugoslavien i förhållande till Montenegro därefter. Eftersom den folkrättsliga principen är att den dominerande parten i ett stadsförbund övertar stadsförbundets plats i internationella organisationer och konventioner m.m., gäller avtalet gentemot Serbien. Serbien fick överta de gamla gemensamma internationella medlemskapen efter upplösningen.

Kosovo tillhörde fram till 2008 Serbien då det utropade självständighet, vilket Sverige erkänt den 4 oktober 2008. Avtalet gäller därför inte gentemot Kosovo från och med det datumet.

### **Personkrets**

Avtalet omfattar ländernas medborgare och personer som härleder sin rätt från sådana personer (artikel 2 Avtalet med Jugoslavien).

### **Sakområde**

Avtalet gäller sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, barnbidrag, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, handikappersättning, vårdbidrag (från och med den 1 januari 2019 ersätts handikappersättning och vårdbidrag av merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag) arbetsskadeförsäkring, garantipension och inkomstgrundad ålderspension, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt arbetslöshetsförsäkring. (Artikel 1 Avtalet med Jugoslavien)

### **Tillämplig lagstiftning**

En person omfattas av svensk lagstiftning om hen är bosatt i Sverige. Beträffande försäkringsgrenar som inte beror på bosättning ska personen omfattas av det landets lagstiftning där hen arbetar (artikel 4 Avtalet med Jugoslavien).

En person kan sändas ut till utgången av den 24 kalendermånaden efter utsändandet. Om arbetet varar längre kan en förlängning av utsändningsperioden göras. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artiklarna 5 och 8 Avtalet med Jugoslavien)

Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. De personer som vid uppehåll i landet arbetar på fartyget med lastning, lossning, reparationsarbeten eller vakttjänst ombord omfattas av det landets lagstiftning. Personal vid järnvägs-, luft- eller vägtrafikföretag omfattas av lagstiftningen i det land där företaget har sitt säte. Om arbetstagaren är bosatt i det andra landet ska hen dock vara omfattad av det landets lagstiftning. (Artikel 6 Avtalet med Jugoslavien)

För diplomater med flera gäller Wienkonventionernas bestämmelser om immunitet och privilegier (artikel 7 Avtalet med Jugoslavien).



Det finns inga bestämmelser om tillämplig lagstiftning för medföljande familjemedlemmar. Det ska dock noteras att familjemedlemmar kan ha rätt till sjukvårdsförmåner med stöd av artikel 11 i avtalet med Jugoslavien.

### **Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet**

Uppdraget framgår av förordningen (1978:798) om tillämpning av en konvention den 30 mars mellan Sverige och Jugoslavien rörande social trygghet. Uppdraget innebär att Försäkringskassan är behörig myndighet när det gäller

- utsändning (artikel 5 Avtalet med Jugoslavien)
- dispens (artikel 8 Avtalet med Jugoslavien)
- information om ändringar i den lagstiftning som omfattas av avtalet (artikel 24 Avtalet med Jugoslavien)
- åtgärder för tillämpningen av avtalet (artikel 25 Tillämpningsöverenskommelsen med Jugoslavien).

### **Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten (artikel 1 Tillämpningsöverenskommelsen med Jugoslavien). Det innebär att Försäkringskassan ska

- ansvara för framtagandet av blanketter (artikel 11 Tillämpningsöverenskommelsen med Jugoslavien)
- informera om ändringar i den lagstiftning som anges i artikel 1 (artikel 24 Avtalet med Jugoslavien)
- informera om åtgärder som vidtas i Sverige för tillämpningen av avtalet (artikel 25 Avtalet med Jugoslavien)
- lämna och ta emot årlig statistik om utbetalningar som gjorts för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att uppgifter om utbetalningar som gjorts i den andra staten ska lämnas om förmånerna
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - inkomstgrundade ålderspensioner
  - garantipensioner
  - efterlevandepension och efterlevandestöd (artikel 9 Tillämpningsöverenskommelsen med Jugoslavien).

## **14.2.10 Kanada**

*Lagen (2002:221) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Kanada, prop. 2001/02:106, SÖ 2003:1.*

*Avtalet saknar tillämpningsöverenskommelser.*

Avtalet trädde i kraft den 1 april 2003.

### **Personkrets**

Avtalet gäller personer som är eller har varit omfattade av ett av ländernas lagstiftning, är familjemedlemmar eller efterlevande till sådana personer (artikel 3 Avtalet med Kanada).

**Sakområde**

Avtalet gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, garantipensioner, inkomstgrundande ålderspensioner, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn (artikel 2 Avtalet med Kanada).

**Tillämplig lagstiftning**

En person omfattas av lagstiftningen i det land där hen arbetar. En egenföretagare som är bosatt i ett land och som för egen räkning arbetar i båda länderna ska vara omfattad av bosättningslandets lagstiftning (artikel VI avtalet med Kanada)

En person kan sändas ut under 60 månader. Därutöver är det möjligt med dispens (artikel VII och X Avtalet med Kanada). Tidsgränsen på 60 månader gäller inte för statligt utsänd personal (artikel VII Avtalet med Kanada). Lokalanställd personal i statlig tjänst omfattas av värdlandets lagstiftning, det vill säga personer som är lokalanställda i Sverige ska vara omfattade av svensk lagstiftning (artikel IX Avtalet med Kanada).

Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning (artikel VIII Avtalet med Kanada).

Det finns inga bestämmelser om tillämplig lagstiftning för medföljande familjemedlemmar.

**Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet**

Uppdraget framgår av 2 a § förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan. Enligt denna bestämmelse är Försäkringskassan behörig myndighet när det gäller

- utsändning (artikel VII.1 Avtalet med Kanada)
- dispens (artikel X Avtalet med Kanada)
- information om åtgärder för tillämpningen av avtalet (Artikel 1 Tillämpningsöverenskommelsen med Kanada)
- tolkning och tillämpning av avtalet avseende lagstiftningen om sjukersättning och aktivitetsersättning (artikel XXV.1 Tillämpningsöverenskommelsen med Kanada).

**Försäkringskassans uppdrag som behörig institution**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (avtalet, artikel 1 jämfört med artikel 2). Det innebär bland annat att Försäkringskassan ska

- bistå Kanada vid tillämpningen av konventionen (artikel 1 Tillämpningsöverenskommelsen med Kanada)
- utfärda intyg om utsändning.

**Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan**

Ingen myndighet är utsedd som förbindelseorgan

**14.2.11 Kap Verde**

*Förordningen (1991:1333) om tillämpning av en konvention den 9 februari 1988 mellan Sverige och Kap Verde om social trygghet, SÖ 1991:48.*

Avtalet trädde i kraft den 1 december 1991.

**Personkrets**

Avtalet gäller personer som omfattas eller har omfattats av ett lands lagstiftning samt deras familjemedlemmar och efterlevande (artikel 3 Avtalet med Kap Verde)

**Sakområde**

Avtalet gäller sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, barnbidrag, handikappersättning, vårdbidrag (från och med den 1 januari 2019 ersätts handikappersättning och vårdbidrag av merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag) arbetsskadeförsäkring, garantipension och inkomstgrundad ålderspension, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt arbetslöshetsförsäkring (artikel 2.1 B Avtalet med Kap Verde).

**Tillämplig lagstiftning**

En person omfattas av svensk lagstiftning om hen är bosatt i Sverige. Beträffande försäkringsgrenar som inte beror på bosättning ska personen omfattas av det landets lagstiftning där hen arbetar (artikel 7 Avtalet med Kap Verde).

En person kan sändas ut under tolv månader. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artiklarna 8 och 10 Avtalet med Kap Verde)

Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning (artikel 8 Avtalet med Kap Verde).

Medföljande familjemedlemmar omfattas av samma lagstiftning som arbetstagaren (artikel 8 Avtalet med Kap Verde).

Diplomater med flera omfattas av Wienkonventionerna om immunitet och privilegier (artikel 9 Avtalet med Kap Verde).

**Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet**

Uppdraget framgår av förordningen (1991:1333) om tillämpning av en konvention den 9 februari 1988 mellan Sverige och Kap Verde om social trygghet. Enligt denna innebär uppdraget att Försäkringskassan

- kan komma överens med den behöriga myndigheten i Kap Verde om undantag från bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i artiklarna 7–9. (Artikel 10 Avtalet med Kap Verde)
- ska informera Kap Verde om ändringar i den lagstiftning som anges i artikel 2 (artikel 27 Avtalet med Kap Verde).

**Försäkringskassans uppdrag som behörigt försäkringsorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med Kap Verde). Det innebär bland annat ett ansvar för utfärdande av intyg om

- utsändning (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med Kap Verde)
- kvalifikationsperioder i föräldraförsäkringen (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Kap Verde).

## Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan

Uppdraget inbegriper både de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten (artikel 1 Tillämpningsöverenskommelsen med Kap Verde). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för

- framtagandet av blanketter (artikel 9 Tillämpningsöverenskommelsen med Kap Verde)
- att lämna och ta emot årlig statistik om utbetalningar som gjorts för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att uppgifter om utbetalningar som gjorts i den andra staten ska lämnas för förmånerna
  - sjukpenning
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - föräldrapenning
  - tillfällig föräldrapenning
  - barnbidrag
  - merkostnadsersättning (före 1 januari 2019 handikappersättning)
  - omvårdnadsbidrag (före 1 januari 2019 vårdbidrag)
  - arbetsskadeförsäkring
  - inkomstgrundade ålderspensioner
  - garantipensioner
  - efterlevandepension och efterlevandestöd (artikel 6 Tillämpningsöverenskommelsen med Kap Verde).

### 14.2.12 Marocko

*Förordningen (1982:249) om tillämpning av en konvention den 4 januari 1980 mellan Sverige och Marocko om social trygghet, SÖ 1982:13.*

Avtalet trädde i kraft den 1 juni 1982.

#### Personkrets

Enligt avtalet likställs medborgare, flyktingar, statslösa och andra som härleder sina rättigheter från en sådan person med landets medborgare om de är bosatta i landet (artikel 3 Avtalet med Marocko).

#### Sakområde

Avtalet gäller sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, barnbidrag, handikappersättning, vårdbidrag (från och med den 1 januari 2019 ersätts handikappersättning och vårdbidrag av merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag), arbetsskadeförsäkring, garantipension och inkomstgrundad ålderspension, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt arbetslöshetsförsäkring (artikel 2.1 B Avtalet med Marocko).

#### Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av svensk lagstiftning om hen är bosatt i Sverige. Beträffande försäkringsgrenar som inte beror på bosättning ska personen omfattas av det landets lagstiftning där hen arbetar (artikel 6 Avtalet med Marocko).

En person kan sändas ut under förutsättning att perioden för arbetet inte förväntas överstiga 36 månader (artikel 7.1 Avtalet med Marocko). Om arbetet som ska utföras varar längre än så, kan utsändningsperioden förlängas under förutsättningen att båda länderna samtycker till arbetstagarens och arbetsgivarens gemensamma begäran.





Diarienummer  
FK 2024/024660

Därutöver är det möjligt med dispens (artikel 9 Avtalet med Marocko). Överenskommelser kan göras både för vissa personer och persongrupper. Bestämmelsen om utsändning gäller även för statligt anställda (artikel 8 Avtalet med Marocko). Diplomater med flera omfattas dock av Wienkonventionerna om immunitet och privilegier (artikel 8 Avtalet med Marocko).

Resande personal vid järnvägs- vägtrafik- eller flyglinjer med arbete i båda länderna omfattas av lagstiftningen i det land där företaget har sitt säte. Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. Personal som anställts tillfälligt vid uppehåll i exempelvis i Sverige för lastning, lossning, reparationstjänst eller vaktjänst ombord ett fartyg omfattas av den svenska lagstiftningen. (Artikel 7.2 Avtalet med Marocko)

Det finns inga bestämmelser om tillämplig lagstiftning för medföljande familjemedlemmar.

### **Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet**

Uppdraget framgår av förordningen (1982:249) om tillämpning av en konvention den 4 januari 1980 mellan Sverige och Marocko. Det innebär att Försäkringskassan

- kan komma överens med behörig myndighet i Marocko om undantag från bestämmelserna om tillämplig lagstiftning i artiklarna 6–8. (Artikel 9 Avtalet med Marocko)
- ska informera om ändringar i den lagstiftning som anges i artikel 2 (artikel 24 Avtalet med Marocko)
- ska informera om åtgärder som vidtas i Sverige för tillämpningen av avtalet (artikel 25 Avtalet med Marocko).

### **Försäkringskassans uppdrag som behörigt försäkringsorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med Marocko). Det innebär bland annat att Försäkringskassan

- ansvarar för utfärdande av intyg om kvalifikationsperioder i föräldraförsäkringen (artikel 5 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko)
- kan begära läkarundersökningar, administrativa eller medicinska utredningar och expertutlåtanden av det behöriga organet i Marocko. Det behöriga organet i Marocko kan på motsvarande sätt begära samma sak av Försäkringskassan (artikel 15 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko).

## Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan

Uppdraget inbegriper både de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten (artikel 2.1 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för

- information och kontakt mellan länderna (artikel 2.2 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko)
- information till berörda personer om deras rättigheter och skyldigheter (artikel 2.2 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko)
- intyg om utsändning (artikel 4 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko)
- intyg om arbetssjukdomar på grundval av uppgifter från arbetsgivare i vilkas tjänst den försäkrade kan ha varit utsatt för arbetssjukdomar (artikel 11 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko)
- att informera förbindelseorganet i Marocko om omständigheter som kan få betydelse för rätten till eller storleken av förmåner.
- framtagandet av blanketter (artikel 4 och 20 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko)
- att lämna och ta emot årlig statistik om utbetalningar som gjorts för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att uppgifter om utbetalningar som gjorts i den andra staten ska lämnas för förmånerna
  - sjukpenning
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - föräldrapenning
  - tillfällig föräldrapenning
  - barnbidrag
  - merkostnadsersättning (före den 1 januari 2019 handikappersättning),
  - omvårdnadsbidrag (före den 1 januari 2019 vårdbidrag)
  - arbetsskadeförsäkring
  - inkomstgrundade ålderspensioner
  - garantipensioner
  - efterlevandepension och efterlevandestöd (artikel 18 Tillämpningsöverenskommelsen med Marocko).

### 14.2.13 Québec

*Förordningen (1988:100) om tillämpning av en överenskommelse den 20 september 1986 mellan Sverige och Québec om social trygghet, SÖ 1988:12.*

Avtalet trädde i kraft den 1 april 1988.

#### Personkrets

Avtalet ska tillämpas på båda ländernas invånare, flyktingar, statslösa och andra som varit omfattade av ett av ländernas lagstiftning samt andra personer med avseende på rättigheter som de härleder från en sådan person (artikel 4 Avtalet med Québec).

#### Sakområde

Avtalet gäller tilläggspension, arbetsskadeförsäkring och sjukvårdsförmåner inom sjukförsäkring. (Artikel 2 b Avtalet med Québec)



## Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av det landets lagstiftning där hen arbetar. En egenföretagare som är bosatt i det ena landet, men bedriver verksamhet i båda länderna, ska vara omfattad av bosättningslandets lagstiftning (artikel 6 Avtalet med Québec).

En person kan sändas ut under 24 månader. Om arbetet som ska utföras varar längre tid än det kan utsändningsperioden förlängas förutsatt att båda parter behöriga försäkringsorgan samtycker. Därutöver är det möjligt med dispens. (Artiklarna 7 och 10 Avtalet med Québec)

Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. (Artikel 8 Avtalet med Québec)

Utsänd statsanställd personal omfattas av utsändningslandets lagstiftning. Lokalanställd personal i statlig tjänst omfattas av värdlandets lagstiftning, det vill säga personer som är lokalanställda i Sverige ska vara omfattade av svensk lagstiftning. Diplomater med flera omfattas av Wienkonventionerna om immunitet och privilegier. (Artikel 9 Avtalet med Québec)

Det finns inga bestämmelser om tillämplig lagstiftning för medföljande familjemedlemmar.

## Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet

Uppdraget framgår av Förordningen (1988:100) om tillämpning av en överenskommelse den 20 september 1986 mellan Sverige och Québec som social trygghet. Uppdraget innebär enligt artikel 28 Avtalet med Québec att Försäkringskassan ska

- delge Québec information som är nödvändig för tillämpningen av avtalet
- bistå Québec i frågor som rör tillämpningen av avtalet
- informera om åtgärder som vidtagits för tillämpningen av avtalet eller om förändringar i lagstiftningen i den mån det kan påverka avtalet
- informera om svårigheter som uppkommer vid tillämpningen av avtalet.

## Försäkringskassans uppdrag som behörigt försäkringsorgan

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med Québec). Det innebär bland annat att Försäkringskassan ansvarar för

- förlängning av utsändning (artikel 7.2 Avtalet med Québec)
- dispens (artikel 10 Avtalet med Québec)
- intyg som styrker rätt till sjukvårdsförmåner (Artikel 9 och 15 Tillämpningsöverenskommelsen med Québec)
- framtagandet av blanketter (artikel 18 Tillämpningsöverenskommelsen med Québec).

## Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan

Uppdraget inbegriper samtliga förmåner som omfattas av avtalet (artikel 2 b Avtalet med Québec). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för att

- utfärda utsändningsintyg (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Québec)
- lämna och ta emot årlig statistik om antalet förmånstagare och det totala förmånsbeloppet för varje slag av förmån som omfattas av avtalet, det vill säga
  - tilläggspension
  - arbetsskadeförsäkring.

Försäkringskassan respektive Pensionsmyndigheten ska komma överens med de behöriga institutionerna i Quebec om hur utbytet ska ske (artikel 19 Tillämpningsöverenskommelsen med Québec).

### **14.2.14 Sydkorea**

*Lagen (2014:834) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Sydkorea, prop. 2013/14:137.*

*Förordning (2015:225) om tillämpning av konventionen om social trygghet mellan Sverige och Sydkorea*

Avtalet trädde i kraft den 1 juni 2015.

#### **Personkrets**

Avtalet ska tillämpas på varje person som omfattas av eller har omfattats av lagstiftningen i något av länderna och andra personer som härleder rättigheter från en sådan person (artikel 3 Avtalet med Sydkorea).

#### **Sakområde**

Avtalet gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, inkomstgrundande ålderspensioner och garantipensioner (artikel 2.1 b Avtalet med Sydkorea).

#### **Tillämplig lagstiftning**

En person omfattas av det lands lagstiftning där hen arbetar. En egenföretagare som är bosatt i det ena landet, men bedriver verksamhet i båda länderna, ska vara omfattad av bosättningslandets lagstiftning (artikel 6 Avtalet med Sydkorea).

En person kan sändas ut under förutsättning att perioden för arbetet inte förväntas överstiga 24 månader. Om arbetet som ska utföras varar längre än så, kan utsändningsperioden förlängas med 36 månader förutsatt att de behöriga institutionerna i båda de avtalsslutande staterna samtycker till arbetstagarens och arbetsgivarens gemensamma begäran. (Artikel 7 Avtalet med Sydkorea).

Enligt artikel 11 i avtalet med Sydkorea får de behöriga institutionerna i de två länderna dessutom komma överens om att bevilja undantag från bestämmelserna om tillämplig lagstiftning för vissa personer eller grupper av personer. Koreas nationella pensionsmyndighet och Försäkringskassan har med stöd av den artikeln kommit överens om att för en arbetstagare vars period om undantag för utsändning har överskridit 60 månader kan ytterligare en period om upp till 36 månader beviljas. Förutsättningen är att de behöriga myndigheterna i båda länderna, eller de utsedda behöriga institutionerna, är överens om ett sådant undantag (punkt 3 i Gemensamt uttalande av Korea och Sverige om tillämpningen av artikel 11 i avtalet om social trygghet när det gäller utsända arbetstagare vilkas utsändningsperiod överstiger 60 månader). Du kan hitta överenskommelsen på Fia.

En person som, om inte avtalet fanns, skulle omfattas av båda de avtalsslutande staternas lagstiftning på grund av sin anställning som befäl eller besättningsman på ett fartyg, ska omfattas enbart av sydkoreansk lagstiftning om hen normalt är bosatt i Sydkorea. I övriga fall ska personen omfattas av svensk lagstiftning. (Artikel 8 Avtalet med Sydkorea)

Utsänd statsanställd personal omfattas av utsändningslandets lagstiftning. Diplomater med flera omfattas av Wienkonventionerna om immunitet och privilegier. (Artikel 9 Avtalet med Sydkorea)

Medföljande make och barn som är under 18 år till en utsänd person eller till en statligt anställd person ska omfattas av samma lagstiftning som arbetstagaren (Artikel 10 Avtalet med Sydkorea).

De avtalsslutande staternas behöriga institutioner kan även komma överens om undantag från bestämmelserna i avdelning II gällande vissa personer eller grupper av personer, förutsatt att de berörda personerna omfattas av lagstiftningen i någon av de avtalsslutande staterna (Artikel 11 Avtalet med Sydkorea).

### **Försäkringskassans uppdrag som behörig institution**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med Sydkorea). Det innebär bland annat att Försäkringskassan ansvarar för

- utfärdandet av försäkringsintyg (artikel 4 Tillämpningsöverenskommelsen med Sydkorea)
- dispens (artikel 11 Avtalet med Sydkorea)
- informera Sydkorea om sådant som är nödvändigt för tillämpningen av avtalet (artikel 16 Avtalet med Sydkorea)
- bistå Sydkorea i fastställandet av rätten till eller utbetalning av förmåner enligt avtalet (artikel 16 Avtalet med Sydkorea),
- bistå Sydkorea med medicinsk information, läkarundersökning m.m. (artikel 7 Tillämpningsöverenskommelsen med Sydkorea)
- informera om åtgärder som har vidtagits för tillämpligheten av avtalet och om ändringar i lagstiftningen som kan påverka tillämpligheten av avtalet (artikel 16 Avtalet med Sydkorea).

### **Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med Sydkorea). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för

- framtagandet av blanketter (artikel 3.2 Tillämpningsöverenskommelsen med Sydkorea)
- att lämna och ta emot årlig statistik om intyg om utsändning och utbetalningar som gjorts enligt avtalet för de förmåner som administreras av Försäkringskassan. Det innebär att uppgifter ska lämnas om antalet
  - intyg om utsändning
  - utbetalningar och det sammanlagda belopp som betalats ut till förmånstagare inom det andra landets territorium i förmånerna
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning.

Statistiken ska utbytas genom det formulär som förbindelseorganen har kommit överens om (artikel 8 Tillämpningsöverenskommelsen med Sydkorea).

## **14.2.15 Turkiet**

*Lagen (2005:234) om konvention mellan Sverige och Turkiet om social trygghet, prop. 2004/05:71, SÖ 1981:3, SÖ 2002:4, 2012:21.*

Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 2003:5) om tillämpningsbestämmelser till konventionen den 30 juni 1978 mellan Sverige och Turkiet rörande social trygghet.

Det senaste tilläggsavtalet trädde i kraft den 1 augusti 2012. De bestämmelser i avtalet som är i kraft före tilläggsavtalets ikraftträdande skall fortsätta att gälla med avseende på rätt till förmåner som kan fastställas genom tillämpning av avtalet som den gällde före tilläggsavtalets ikraftträdande.

## Personkrets

Avtalet ska tillämpas på båda ländernas medborgare, personer som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i någon av länderna samt personer som härleder sin rätt från en sådan person (artikel 3 Avtalet med Turkiet).

## Sakområde

Avtalet gäller sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning, barnbidrag, arbetsskadeförsäkring, garantipensioner och inkomstgrundade ålderspensioner, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt arbetslöshetsförsäkring (artikel 2.1 B Avtalet med Turkiet).

## Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av det landets lagstiftning där hen arbetar. Den som inte arbetar omfattas av bosättningslandets lagstiftning (artikel 7 Avtalet med Turkiet).

En person kan sändas ut under förutsättning att arbetet inte förväntas vara längre än tolv månader. Perioden kan förlängas med tolv månader om arbetet på grund av oförutsebara omständigheter kommer att överstiga denna period. Därutöver är det möjligt med dispens (artiklarna 8 och 10 Avtalet med Turkiet). Bestämmelsen om utsändning gäller även statligt anställd personal (artikel 9 Avtalet med Turkiet).

Diplomater med flera omfattas av Wienkonventionerna om immunitet och privilegier (artikel 9 Avtalet med Turkiet).

Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. Personal vid järnvägs-, vägtrafikföretag eller flyglinjer som arbetar i båda länderna ska omfattas av det lands lagstiftning där företaget har sitt säte. Om hen är bosatt i det andra landet gäller dock bosättningslandets lagstiftning (artikel 8 Avtalet med Turkiet).

En anställd och hans medföljande familjemedlemmar ska anses som bosatta inom den fördragsslutande stats territorium, enligt vars lagstiftning de enligt bestämmelserna i artikel 8 ska vara försäkrade (artikel 8.4 Avtalet med Turkiet).

## Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet

Uppdraget framgår av 2 a § förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan. Bestämmelsen innebär att Försäkringskassan har ansvar för

- utsändning (artikel 8.1 Avtalet med Turkiet)
- dispens (artikel 10 Avtalet med Turkiet)
- att informera Turkiet om ändringar i den lagstiftning som omfattas av avtalet (artikel 31 Avtalet med Turkiet)
- att informera Turkiet om åtgärder som vidtagits för tillämpningen av avtalet (artikel 32 Avtalet med Turkiet).

## Försäkringskassans uppdrag som behörigt försäkringsorgan

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med Turkiet).

## Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan

Uppdraget inbegriper de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten (artikel 1 RFFS 2003:5). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för att

- fastställa formulär för intyg och andra meddelanden (artikel 12 RFFS 2003:5)
- lämna och ta emot årlig statistik om utbetalningar som gjorts för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att

uppgifter om utbetalningar ska lämnas när rätten till ersättning grundas på bestämmelser i avtalet om förmånerna

- sjukersättning
- aktivitetsersättning
- inkomstgrundade ålderspensioner
- garantipensioner
- efterlevandepension och efterlevandestöd (artikel 8 RFFS 2003:5).

### 14.2.16 USA

*Lagen (2004:1192) om konvention mellan Sverige och Amerikas Förenta Stater om social trygghet, prop. 2004/05:16, SÖ1986:47.*

*Förordningen (1986:734) om tillämpning av en konvention den 27 maj 1985 mellan Sverige och Amerikas Förenta Stater om social trygghet*

Avtalet trädde i kraft 21 november 2007.

#### Personkrets

Avtalet ska tillämpas på medborgare, flyktingar och statslösa samt andra personer med avseende på rättigheter som de härleder från en sådan person (artikel 3 Avtalet med USA). Dessa personer ska likställas med det egna landets medborgare vid tillämpningen av avtalet (artikel 4 avtalet med USA).

Avtalet ska även tillämpas på andra personer. När det gäller dessa personer ställer avtalet dock inget krav på likabehandling. (Artiklarna 3 och 4 Avtalet med USA)

#### Sakområde

Avtalet gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, inkomstgrundande ålderspensioner, garantipensioner, efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn (artikel 2.1 b Avtalet med USA).

#### Tillämplig lagstiftning

En person omfattas av det lands lagstiftning där hen arbetar. Egenföretagare som är bosatt i en stat med verksamhet i båda länderna omfattas av bosättningslandets lagstiftning (artiklarna 7 och 8 Avtalet med USA).

Bestämmelsen i artikel 7.2 talar om en person som normalt är i tjänst hos en arbetsgivare som bedriver verksamhet i en av de fördragsslutande staterna. Med begreppet *normalt är i tjänst* menas att personen är anställd. Det vill säga det räcker att personen är anställd innan hen sänds ut.

En person kan som huvudregel sändas ut under förutsättning att perioden för arbetet inte förväntas överstiga 60 månader. Det finns även vissa specialbestämmelser om utsändning för olika situationer. Därutöver är det möjligt med dispens. En person som har sänts ut och hens medföljande familjemedlemmar som omfattas av lagstiftningen i den utsända staten ska anses vara bosatta endast i den staten vid tillämpning av svensk lagstiftning enligt artikel 2.1.b i Avtalet med USA. (Artiklarna 7 och 11 Avtalet med USA)

Anställda på fartyg omfattas av flaggstatens lagstiftning. Personal vid flyglinjer som arbetar i båda länderna ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning. (Artikel 9 Avtalet med USA).

Diplomater med flera omfattas av Wienkonventionerna om immunitet och privilegier. Bestämmelserna i dessa konventioner berörs inte av avtalet med USA. (Artikel 10.1 Avtalet med USA). Medborgare i en av de fördragsslutande staterna, som är anställda av denna stat inom den andra statens territorium, ska omfattas av lagstiftningen endast i



den förstnämnda staten. Med anställning i USA avses anställning hos USA:s regering eller hos ett självständigt regeringsorgan. (Artikel 10.2 Avtalet med USA)

### **Försäkringskassans uppdrag som behörig myndighet**

Uppdraget framgår av förordningen (1986:734) om tillämpning av en konvention den 27 maj 1985 mellan Sverige och Amerikas Förenta Stater om social trygghet. Uppdraget innebär att Försäkringskassan har ansvar för

- dispens (artikel 11 Avtalet med USA)
- att informera om förändringar i lagstiftningen i den mån det kan påverka avtalet (artikel 16 Avtalet med USA)
- informera om åtgärder som vidtagits för tillämpningen av avtalet (artikel 17 Avtalet med USA).

### **Försäkringskassans uppdrag som behörigt försäkringsorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan ansvarar för (artikel 1 jämfört med artikel 2 Avtalet med USA). Det innebär bland annat att Försäkringskassan ansvarar för

- utfärdandet av intyg (artikel 3 Tillämpningsöverenskommelsen med USA)
- dispens (artikel 11 Avtalet med USA).

### **Försäkringskassans uppdrag som förbindelseorgan**

Uppdraget inbegriper de förmåner och områden som Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten ansvarar för (artikel 14.2.b avtalet med USA). Det innebär att Försäkringskassan ansvarar för att

- ta fram blanketter (artikel 2 Tillämpningsöverenskommelsen med USA)
- begära läkarundersökningar och andra utredningar av det behöriga organet i USA. Det behöriga organet i USA kan på motsvarande sätt begära samma sak av Försäkringskassan (artikel 10 Tillämpningsöverenskommelsen med USA)
- lämna och ta emot årlig statistik om intyg om utsändning och utbetalningar som gjorts enligt avtalet för de förmåner som administreras av Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Det innebär att uppgifter ska lämnas om antalet
  - intyg om utsändning
  - utbetalningar och det sammanlagda belopp som betalats ut till förmånstagare inom det andra landets territorium i förmånerna
  - sjukersättning
  - aktivitetsersättning
  - inkomstgrundade ålderspensioner
  - garantipensioner
  - efterlevandepension och efterlevandestöd (artikel 9 Tillämpningsöverenskommelsen med USA).



## 14.3 Översikt över de förmåner som omfattas av de olika avtalen

Nedan framgår vilka förmåner som de olika avtalen omfattar. I listan används de begrepp som används i dag, enligt gällande lagstiftning. Det kan alltså vara så att begreppen i avtalen skiljer sig åt från de som används i dag. Tänk dock på att bestämmelserna i avtalen om samordning av förmåner, exempelvis beräkning av en förmån, hänvisar till tidigare bestämmelser vilket innebär att det kan vara så att även om förmånen ingår i avtalet kan den ändå inte samordnas.

Land	Svensk lagstiftning som omfattas av avtalet
Algeriet	SV
Australien	SV
Bosnien-Hercegovina	FP, TFP, BB, SJP, SA, ASF, HE, VB, P, ARBL, MEK, OMV
Chile	SV, FP, TFP, SJP, SA, ASF, P, EP, ARBL
Filippinerna	SA, P, EP, ASF
Indien	SA, P, EP
Israel	SV, FP, TFP, BB, SJP, SA, ASF, HE, VB, P, ARBL, MEK, OMV
Jugoslavien (gäller för Serbien)	FP, TFP, BB, SJP, SA, ASF, HE, VB, P, ARBL, MEK, OMV
Kanada	SA, P, EP
Kap Verde	FP, TFP, BB, BF, SJP, SA, ASF, HE, VB, P, ARBL, US, MEK, OMV
Luxemburg	P
Marocko	FP, TFP, BB, SJP, SA, ASF, HE, VB, P, ARBL, MEK, OMV
Québec	SV, ASF, P
Sydkorea	SA, P
Turkiet	SV, FP, BB, SA, ASF, P, EP, ARBL
Ungern	SV
USA	SA, P, EP

### Förkortningar

ASF	=	arbetskadeförsäkringen
ARBL	=	arbetslöshetsförsäkring
BB	=	barnbidrag
EP	=	efterlevandepension, efterlevandestöd
FP	=	föräldrapenning
HE	=	handikappersättning
MEK	=	merkostnadsersättning
OMV	=	omvårdnadsbidrag
P	=	ålderspension, garantipension, tilläggspension
SA	=	sjukersättning och aktivitetsersättning
SJP	=	sjukpenning
SV	=	sjukvård (den vård som lämnas varierar mellan avtalen)
TFP	=	tillfällig föräldrapenning
US	=	underhållsstöd



VB = vårdbidrag



## 15 Handels- och samarbetsavtal mellan EU och Förenade kungariket

Handels- och samarbetsavtalet mellan EU och Förenade kungariket är ett avtal som ingåtts med anledning av Förenade kungarikets utträde ur EU. Avtalet reglerar vad som ska gälla inom handel och för samarbete inom olika områden från och med den 1 januari 2021, däribland för området social trygghet.

När det gäller EU och Förenade kungarikets territorier syftar avtalet till de territoriella områden som fastställts enligt EU-fördraget, EUF-fördraget och Europiska atomenergigemenskapen. Läs mer i avsnitt 8.3.4. Samordningsprotokollet är inte tillämpligt för Gibraltar, Guernsey, Jersey, Isle of Man och de utomeuropiska territorier som har särskilda förbindelser med Förenade kungariket (artiklarna 774 och 520).

### 15.1 När ska avtalet tillämpas?

Bestämmelserna om social trygghet i handels- och samarbetsavtalet finns huvudsakligen under rubriken "Protokoll om samordning av de sociala trygghetssystemen" och dess tillhörande bilagor. Protokollet benämns i vägledningen som *samordningsprotokollet*. Avtalet kan bli tillämpligt på ärenden där rätten till förmånen uppkommit från och med den 1 januari 2021. Dock kan omständigheter som gällde före den 1 januari 2021 beaktas vid tillämpningen (jämför med det som står om utträdesavtalet i avsnitt 8.4).

Samordningsprotokollet tillämpas endast på gränsöverskridande situationer som uppstår mellan ett eller flera medlemsländer och Förenade kungariket (artikel 490). Det har likheter med reglerna i förordning 883/2004, men däremot ingen koppling till unionsrätten och dess principer. Det innebär bland annat att principen om fri rörlighet inte gäller. Därför reglerar handels- och samarbetsavtalet att samordningsprotokollet endast ska tillämpas på personer som är lagligt bosatta i ett medlemsland eller i Förenade kungariket (artikel 489.1). Med lagligt bosatt menas att personen uppfyller de nationella migrationsrättsliga kraven för att vistas lagligt i landet. Det är alltså inte kopplat till socialförsäkringens bosättningsbegrepp. Det kan noteras att utformningen av artikel 489.1 ligger nära motsvarande bestämmelse i förordning 1231/2010.

Att det saknas koppling till unionsrätten innebär också att den praktiska vägledningen och beslut från AK inte är direkt tillämpliga på handels- och samarbetsavtalet. För att säkerställa en likformig tillämpning i avvaktan på ytterligare ledning kan dock Försäkringskassan behöva tillämpa delar av dessa dokument vid tillämpningen av handels- och samarbetsavtalet. Försäkringskassan tillämpar dessa bestämmelser *analogt*, vilket betyder att en oreglerad fråga avgörs med stöd av regler eller principer från ett liknande område. Det kan bara göras när det tydligt framgår av ett normerande dokument, exempelvis den här vägledningen, att det är tillåtet. Den analoga tillämpningen ska också tydligt framgå av motiveringen till beslutet i det enskilda ärendet.

För situationer där flera medlemsländer och Förenade kungariket är inblandade behöver den tillämpliga lagstiftningen avgöras enligt de specifika reglerna i samordningsprotokollet. Samtidigt är det viktigt att uppmärksamma att samordningssituationer som uppstår mellan medlemsländerna (utan inblandning av Förenade kungariket) ska lösas inom ramen för det EU-rättsliga regelverket.

## 15.1.1 Översikt över de olika avdelningarna av samordningsprotokollet

Samordningsprotokollet består av följande delar:

- Allmänna bestämmelser (Avdelning I)
- Fastställande av tillämplig lagstiftning (Avdelning II)
- Särskilda bestämmelser (Avdelning III)
- Diverse bestämmelser (Avdelning IV)
- Slutbestämmelser (Avdelning V).

Samordningsprotokollet innehåller flera bilagor. Eftersom detta kapitel i första hand behandlar avdelning I och II förekommer det i den här vägledningen uteslutande referenser till artiklar i bilaga SSC-7 Genomförandedel.

## 15.2 Avdelning I – Allmänna bestämmelser

### 15.2.1 Definitioner, artikel SSC.1

Artikel SSC.1 innehåller definitioner av begrepp som är viktiga att känna till vid tillämpning av samordningsprotokollet. I det här avsnittet följer en genomgång av några av begreppen med fokus på de som Försäkringskassan använder för att fastställa tillämplig lagstiftning.

#### Arbete som anställd och verksamhet som egenföretagare

---

##### Artikel SSC.1 (a)

*Arbete som anställd:* en verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan vid tillämpningen av lagstiftningen om social trygghet i den stat där denna verksamhet utövas eller denna situation råder.

##### Artikel SSC.1 (b)

*Verksamhet som egenföretagare:* en verksamhet eller en likvärdig situation som betraktas som sådan vid tillämpningen av lagstiftningen om social trygghet i den stat där denna verksamhet utövas eller denna situation råder.

---

Bestämmelserna innebär att den nationella lagstiftningen reglerar vad som avses med arbete som anställd respektive verksamhet som egenföretagare. I Sverige regleras det i SFB.

Det finns två delar i bestämmelserna:

- En verksamhet som betraktas som arbete som anställd eller som egenföretagare.
- En likvärdig situation som betraktas som en sådan verksamhet.

#### Arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare

Den första punkten handlar om det som vi i vardagligt tal menar med arbete som anställd och verksamhet som egenföretagare. Frågan är alltså: arbetar personen?

Försäkringskassan ska med stöd av 6 kap. 2 § SFB bedöma om en person arbetar som anställd eller har verksamhet som egenföretagare. I avsnitt 3.5.1 kan du läsa om hur bedömningen ska göras.

#### Likvärdig situation som betraktas som sådan verksamhet

Eftersom SFB:s begrepp *förvärvsarbete i verksamhet i Sverige* är brett rymmer de flesta situationer som samordningsprotokollet genom sin formulering "likvärdig situation" har till



Diarienummer  
FK 2024/024660

syfte att täcka in. Exempelvis kan även en musikers uppträdande eller en föreläsares föreläsningar ses som ett arbete i Sverige om det uppfyller kraven i SFB. Prövningen om en aktivitet är en likvärdig situation ska göras genom bestämmelse 6 kap. 2 § SFB. Du kan läsa mer om hur arbete bedöms i avsnitt 3.5.1. För ytterligare stöd kring bedömningen av begreppet "likvärdig situation" kan du läsa mer om i avsnitt 9.2.1 Definitioner.

Tänk på att länder kan definiera begreppen *arbete som anställd* respektive *verksamhet som egenföretagare* på olika sätt. En aktivitet som betraktas som arbete i Sverige behöver därför inte ses som arbete i Förenade kungariket.

## Vårdförmåner

---

### Artikel SSC.1 d)

Vårdförmåner:

(i) enligt avdelning III kapitel 1 [Förmåner vid sjukdom, moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner]: vårdförmåner som tillhandahålls enligt en stats lagstiftning vilka är avsedda att tillhandahålla, tillgängliggöra, direkt betala eller ersätta kostnaden för sjukvård och sjukvårdsprodukter samt sidotjänster till denna vård,

(ii) enligt avdelning III kapitel 2 [Olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar]: alla vårdförmåner som rör olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar enligt definitionen i led i ovan vilka tillhandahålls inom ramen för staternas system för olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar.

---

Bestämmelsen innebär att vårdförmåner är ett samlingsbegrepp för flera förmåner som finns i samordningsprotokollets olika sakområden. Definitionen har betydelse i sakområdeskapiteln där det finns bestämmelser om hur vårdförmånerna ska samordnas.

Vårdförmåner ges i form av tjänster till skillnad från kontantförmåner, som ges i form av pengar. Det finns dock ingen definition av kontantförmåner i samordningsprotokollet. I svensk lagstiftning finns inte motsvarande uppdelning och inte heller begreppet *vårdförmåner*.

De svenska vårdförmåner som omfattas av samordningsprotokollet är

- sjukvård
- tandvård
- läkarvårdsersättning
- ersättning för fysioterapi
- ersättning för läkemedel
- psykiatrisk tvångsvård (LPT)
- resekostnadsersättning vid sjukresor
- rehabiliteringsåtgärder
- rehabiliteringsersättning i form av särskilt bidrag för kostnader i samband med arbetslivsinriktad rehabilitering
- bidrag till arbetshjälpmedel vid rehabilitering
- smittbärarsersättning i form av resekostnadsersättning.

Bestämmelsen innebär att om Försäkringskassan exempelvis ska tillämpa artikel SSC.15 så gäller den både för sjukvård och tandvård och ska därför tillämpas på samma sätt.



## Offentligt anställd

---

### Artikel SSC.1 f)

*Offentligt anställd*: en person som betraktas som offentligt anställd eller behandlas som sådan av den stat till vilken den förvaltning som sysselsätter honom eller henne hör.

---

Bestämmelsen innebär att det är landet där personen är anställd som bestämmer om en person ses som offentligt anställd eller inte.

Definitionen får främst betydelse för bestämmelserna om tillämplig lagstiftning. I dessa bestämmelser görs en skillnad mellan offentligt anställda och andra anställda personer.

### Vem ses som offentligt anställd i Sverige?

I SFB finns ingen definition av vem som ses som offentligt anställd. Till ledning för vad som ses som offentlig anställning i Sverige finns lagen (1994:260) om offentlig anställning. De som omfattas är arbetstagare hos

- staten
- kommuner
- regioner
- kommunalförbund.

Om en person arbetar i Sverige för en arbetsgivare som tillhör Förenade kungarikets förvaltning, så är det lagstiftningen i Förenade kungariket som avgör om personen ska betraktas som offentligt anställd.



## Behörig institution, behörig stat, institution samt institution på bosättningsorten och institution på vistelseorten

---

### Artikel SSC.1 h)

Behörig institution:

(i) den institution hos vilken den berörda personen är försäkrad vid den tidpunkt då en ansökan om förmåner görs, eller

(ii) den institution från vilken den berörda personen har eller skulle ha rätt till förmåner, om denne eller en eller flera medlemmar av dennes familj var bosatta i den stat där institutionen finns, eller

(iii) den institution som har utsetts av den berörda statens behöriga myndighet, eller

(iv) när det gäller ett system som gäller arbetsgivarens ansvar för de förmåner som avses i artikel SSC.3.1 [Sakområden], antingen arbetsgivaren eller försäkringsgivaren i fråga, eller, om sådan saknas, ett organ eller en myndighet som har utsetts av den berörda statens behöriga myndighet.

### Artikel SSC.1 i)

*Behörig stat:* den behöriga stat där den behöriga institutionen finns.

### Artikel SSC.1 n)

*Institution:* i förhållande till varje stat, det organ eller den myndighet som har ansvaret för tillämpningen av hela eller delar av lagstiftningen.

### Artikel SSC.1 o)

*Institution på bosättningsorten och institution på vistelseorten:* den institution som är behörig att utge förmåner på den ort där den berörda personen är bosatt och den institution som är behörig att utge förmåner på den ort där den berörda personen vistas, enligt den lagstiftning som institutionen tillämpar eller, när ingen sådan institution finns, den institution som utsetts av den berörda statens behöriga myndighet.

---

Bestämmelserna i dessa artiklar definierar vilket land och vilken myndighet i ett land som är ansvarig i olika situationer. Just *behörig* är nyckelordet i sammanhanget eftersom det definierar den lagstiftning och det land där en person är försäkrad för socialförsäkringsförmåner.

I Sverige är Försäkringskassan behörig institution, förutom för områdena

- **arbetslöshetsförmåner** där Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF), arbetslöshetskassorna och Arbetsförmedlingen är behöriga institutioner
- **pension och efterlevandestöd** där Pensionsmyndigheten är behörig institution.

Att Försäkringskassan är behörig institution i Sverige innebär att vi ansvarar för samordning och för att bedöma när samordningsprotokollets bestämmelser är tillämpliga.



## Familjeförmån

---

### Artikel SSC.1 k)

*Familjeförmån:* alla vårdförmåner eller kontantförmåner som är avsedda att täcka en familjs utgifter.

---

Bestämmelsen beskriver vad familjeförmåner är.

## Gränsarbetare

---

### Artikel SSC.1 l)

*Gränsarbetare:* en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en stat och som är bosatt i en annan stat, dit personen som regel återvänder dagligen eller åtminstone en gång i veckan.

---

Bestämmelsen beskriver vem som är gränsarbetare. Det finns en särskild definition för denna grupp eftersom det finns särskilda förmånliga bestämmelser i samordningsprotokollet för gränsarbetare och deras familjemedlemmar.

## Stationeringsort

---

### Artikel SSC.1 m)

*Stationeringsort:* den ort där besättningsmedlemmen vanligen inleder och avslutar en tjänstgöringsperiod eller en serie tjänstgöringsperioder och där operatören/flygbolaget vanligen inte ansvarar för besättningsmedlemmens inkvartering.

---

Bestämmelsen används för att fastställa den tillämpliga lagstiftningen för flygande personal (se artikel SSC.10.5).

## Försäkrad person

---

### Artikel SSC.1 p)

*Försäkrad person:* i fråga om de grenar av trygghetssystemen som omfattas av bestämmelserna i avdelning III [Särskilda bestämmelser om olika slag av förmåner], kapitlen 1 [Förmåner vid sjukdom, moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner] och 3 [Ersättning vid dödsfall], varje person som uppfyller villkoren i lagstiftningen i den stat som är behörig enligt bestämmelserna i avdelning II [Fastställande av tillämplig lagstiftning] för rätt till en förmån, med beaktande av bestämmelserna i detta protokoll.

---

Bestämmelsen innebär att en försäkrad person är den som omfattas av lagstiftningen i den behöriga staten enligt samordningsprotokollet, samt är försäkrad i den staten för förmåner vid sjukdom, moderskap och likvärdiga faderskapsförmåner samt ersättning vid dödsfall.

Begreppet *försäkrad person* används på flera ställen i samordningsprotokollet och har samma betydelse i alla artiklar. Tänk på att försäkrad person i samordningsprotokollet





inte behöver vara detsamma som en försäkrad person i ländernas nationella lagstiftningar. Du kan läsa mer om detta i kapitel 2.

## Familjemedlem

---

### Artikel SSC.1 s)

Familjemedlem:

- (i) (A) person som definieras eller erkänns som familjemedlem eller som betecknas som medlem av hushållet i den lagstiftning enligt vilken förmåner utges,  
  
(B) i fråga om vårdförmåner enligt avdelning III [Särskilda bestämmelser om olika förmånskategorier], kapitel 1 [Förmåner vid sjukdom, moderskaps- och likvärdiga faderskapsförmåner], en person som definieras eller erkänns som familjemedlem eller som betecknas som medlem av hushållet enligt lagstiftningen i den stat där denne är bosatt.
  - (ii) Om det i den lagstiftning i en stat, som är tillämplig enligt punkt 1, inte görs någon skillnad mellan familjemedlemmar och andra personer på vilka den är tillämplig, ska maken/makan, minderåriga barn och myndiga barn som är beroende av underhåll betraktas som familjemedlemmar.
  - (iii) Om enligt den lagstiftning som är tillämplig enligt punkterna 1 och 2 en person betraktas som familje- eller hushållsmedlem endast om han eller hon lever i samma hushåll som den försäkrade personen eller pensionstagaren, ska detta villkor anses uppfyllt när personen i fråga är beroende till sin försörjning av den försäkrade personen eller pensionstagaren.
- 

Bestämmelsen definierar begreppet familjemedlem.

### Varför finns särskilda bestämmelser om rätt till förmåner för familjemedlemmar?

I samordningsprotokollet ges vissa rättigheter även till familjemedlemmar till förvärvsaktiva, det vill säga familjemedlemmar till personer som arbetar. Det gäller både rättigheter som uppstår och kan fås genom personen som arbetar, men även vissa egna direkta rättigheter. Vissa länders socialförsäkringssystem bygger enbart på arbete och för att erbjuda en form av skydd även för familjemedlemmar till den arbetande har protokollet denna reglering.

I svensk socialförsäkringslagstiftning har vi ingen uttrycklig definition av familjemedlemsbegreppet, utan make/maka, minderåriga barn och myndiga barn som är beroende av underhåll ska ses som familjemedlemmar (artikel SSC.1 s) ii).

I Sverige är som huvudregel alla föräldrar skyldiga att betala underhåll för sina barn. Underhållsskyldigheten upphör när barnet fyller 18 år. Går barnet i skolan efter att hen fyllt 18 år är föräldrarna underhållsskyldiga under den tid som skolgången pågår, men längst till barnet fyller 21 år. Till skolgång räknas studier i grundskolan eller gymnasieskolan och annan jämförlig grundutbildning. (7 kap. 1 § föräldrabalken)

Ett barn är därför familjemedlem till en förälder som är underhållsskyldig.



## Anställningsperiod eller period som egenföretagare, försäkringsperiod och bosättningsperiod

---

### Artikel SSC.1 t)

*anställningsperiod eller period som egenföretagare:* perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts, och alla perioder som behandlas som sådana, om de enligt den lagstiftningen erkänns som likvärdiga med anställningsperioder eller perioder som egenföretagare.

### Artikel SSC.1 u)

*försäkringsperiod:* avgiftsperioder, anställningsperioder eller perioder av verksamhet som egenföretagare, såsom de definieras eller erkänns som försäkringsperioder i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller betraktas som fullgjorda, och alla perioder som behandlas som sådana, om de enligt den lagstiftningen erkänns som likvärdiga med försäkringsperioder.

### Artikel SSC.1 v)

*bosättningsperiod:* perioder som definieras eller erkänns som sådana i den lagstiftning enligt vilken de har fullgjorts eller betraktas som fullgjorda.

---

Bestämmelserna innebär att det är den nationella lagstiftningen som definierar eller bestämmer vad som ska ses som försäkrings-, anställnings- och bosättningsperioder.

I Sverige är det SFB, i första hand 5, 6, 12 och 35 kap., som definierar vad som betraktas som perioder. En försäkrings-, anställnings- eller bosättningsperiod i Sverige är mycket förenklat den period som en person kan anses försäkrad i Sverige för arbetsbaserade- eller bosättningsbaserade förmåner.

Försäkringskassans tillämpning påverkas av bosättnings-, anställnings- och försäkringsperioder på flera sätt:

- Perioder från Förenade kungariket ska i vissa fall tas hänsyn till på samma sätt som om perioderna fullgjorts här i Sverige enligt SFB.
- Förenade kungariket kan fråga Sverige om en persons bosättnings-, anställnings- eller försäkringsperioder som de behöver för att kunna tillämpa sin lagstiftning korrekt.

En person kan även tillgodoräkna sig perioder från Sverige enligt Förenade kungarikets lagstiftning.

## Pension

---

### Artikel SSC.1 w)

*Pension:* omfattar inte endast pensioner, utan även engångsbelopp som kan ersätta pensioner, utbetalningar i form av ersättning för avgifter samt, om inget annat föreskrivs i bestämmelserna i avdelning III [Särskilda bestämmelser om olika förmånskategorier], uppräkningsbidrag eller tilläggsbidrag.

---

Bestämmelsen innebär att det inte bara är löpande pensionsutbetalningar som definieras som pension, utan även vissa andra ersättningar.



Som pension avses i Sverige

- sjuk- eller aktivitetsersättning enligt 33 kap. SFB
- inkomstgrundad ålderspension i form av inkomstpension, tilläggspension och premiepension samt premiepension till efterlevande enligt 55 och 57–59 kap. SFB
- pension enligt 55, 65–67 kap. SFB
- efterlevandepension enligt 75–80 kap. SFB
- vissa andra pensioner som regleras i lag eller förordning, exempelvis pension enligt förordningen (2003:55) om avgångsförmåner för vissa arbetstagare med statlig chefsanställning.

## Flykting och statslös

---

### Artikel SSC.1 y)

*Flykting*: ska ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om flyktingars rättsliga ställning, undertecknad i Genève den 28 juli 1951.

### Artikel SSC.1 dd)

*Statslös*: ska ha samma innebörd som i artikel 1 i konventionen om statslösa personers rättsliga ställning, undertecknad i New York den 28 september 1954.

---

Försäkringskassan kan ibland behöva bedöma om en person ska ses som flykting eller statslös för att kunna tillämpa samordningsprotokollet. Hur den bedömningen ska gå till beror på om det är Sverige eller ett annat land som har bedömt personens status.

I Sverige är det Migrationsverket som handlägger migrationsrättsliga ärenden. När en person bedömts som flykting utfärdar Migrationsverket en flyktingförklaring.

Om personen fått status som flykting eller bedömts som statslös i ett annat land ska personen visa handlingar som styrker detta från det landet.

## Säte eller verksamhetsställe

---

### Artikel SSC.1 z)

*Säte eller verksamhetsställe*: det säte eller verksamhetsställe där företagets väsentliga beslut fattas och där dess centrala förvaltningsfunktioner utförs.

---

Bestämmelsen används för att fastställa tillämplig lagstiftning vid arbete i två eller flera länder. Om Försäkringskassan har kommit fram till att en person arbetar i två eller flera länder men inte arbetar en väsentlig del i Sverige, ska Försäkringskassan i stället fastställa var arbetsgivaren eller arbetsgivarna har sitt säte eller verksamhetsställe.

## Bosättning

---

### Artikel SSC.1 aa)

*Bosättning*: den ort där en person är stadigvarande bosatt.

---

Bestämmelsen innebär att en person har sin bosättning där hen är stadigvarande bosatt och har varaktigt centrum för sina levnadsintressen. Du kan läsa mer om hur Försäkringskassan ska göra den bedömningen i avsnitt 15.3.1 (se artikel SSC.10.3.c).



## Särskilt system för offentligt anställda

---

### Artikel SSC.1 cc)

*Särskilt system för offentligt anställda*: trygghetssystem som skiljer sig från det allmänna trygghetssystem som är tillämpligt på anställda i den berörda staten och som direkt omfattar alla eller vissa kategorier av offentligt anställda.

---

Bestämmelsen innebär att vissa bestämmelser i samordningsprotokollet också gäller särskilda trygghetssystem som finns för offentligt anställda i vissa länder. Svenska offentligt anställda ses inte som omfattade av "särskilda regler för offentligt anställda". Det beror på att Sverige har ett gemensamt trygghetssystem som omfattar alla oavsett yrkestillhörighet och därför inget särskilt system för offentligt anställda.

## Vistelse

---

### Artikel SSC.1 ee)

*Vistelse*: tillfällig bosättning.

---

Bestämmelsen innebär motsatsen till stadigvarande bosättning.

## 15.2.2 Personkrets, artikel SSC.2

---

### Artikel SSC.2

Detta protokoll ska tillämpas på personer, inbegripet statslösa personer och flyktingar, som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera stater, samt deras familjemedlemmar och efterlevande.

---

Bestämmelsen beskriver personkretsen och avser själva möjligheten att tillämpa samordningsprotokollet i den aktuella situationen. Protokollet ska tillämpas på personer, inklusive statslösa och flyktingar, som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i antingen ett medlemsland eller Förenade kungariket. Protokollet ska även tillämpas på dessa personers familjemedlemmar och efterlevande.

För att samordningsprotokollet ska kunna tillämpas behöver också villkoren i artiklarna 489 och 490 i handels- och samarbetsavtalet vara uppfyllda. Läs om det i avsnitt 15.1 och i metodstödet i avsnitt 15.4.

### Är personen familjemedlem eller efterlevande?

Familjemedlemmar eller efterlevande som inte själva omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i något av länderna kan också omfattas av personkretsen i artikel SSC.2.

### Omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i ett land

För att det ska finnas något att samordna krävs att det rör sig om en situation där minst två länder är inblandade, varav ett av länderna är Förenade kungariket. Med uttrycket personer som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i något av länderna menas att det finns ett krav på att en person faktiskt varit försäkrad eller är försäkrad i något land. Omfattas eller har omfattats av tar sikte på en försäkringssituation som funnits före eller i direkt anslutning till bedömningen av om protokollet ska tillämpas.



## 15.2.3 Sakområden, artikel SSC.3

---

### Artikel SSC.3.1

Detta protokoll ska tillämpas på de grenar av den sociala tryggheten som rör

- (a) förmåner vid sjukdom,
  - (b) förmåner vid moderskap och likvärdiga förmåner vid faderskap,
  - (c) förmåner vid invaliditet,
  - (d) förmåner vid ålderdom,
  - (e) förmåner till efterlevande,
  - (f) förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdom,
  - (g) dödsfallsersättningar,
  - (h) förmåner vid arbetslöshet,
  - (i) förmåner vid förtida pensionering.
- 

Bestämmelsen i artikel SSC.3 innebär följande:

- Protokollet täcker all lagstiftning inom de sociala trygghetssystemen som gäller förmåner som räknas upp i a–i (p. 1 ovan).
- Tillämpningsområdet är oberoende av motprestationssystem (avgifter), vilket innebär att samordningsprotokollet är tänkt att samordna ländernas sociala trygghetssystem i dess allra vidaste bemärkelse (p. 2). Protokollet gäller alla allmänna och särskilda system för social trygghet, oavsett om de är avgiftsfinansierade eller inte. Emellertid finns i bilaga SSC-6 undantag där länder får ange vilka förmåner som ska undantas från protokollets tillämpning.
- Nationella författningsbestämmelser om en redares ansvar ska inte påverkas av bestämmelserna i avdelning III i protokollet (p. 3).

Bestämmelsen räknar sedan upp i vilka situationer som samordningsprotokollet inte ska tillämpas (p. 4):

- särskilda icke-avgiftsfinansierade kontantförmåner som förtecknas i del 1 i bilaga SSC-1
- socialhjälp och medicinsk hjälp
- förmåner till offer för krig eller dess följder
- förmåner vid långvarigt vårdbehov som förtecknas i del 2 i bilaga SSC-1
- förmåner vid assisterad befruktning
- förmåner som gäller kostnader för uppvärmning i kallt väder
- familjeförmåner.

Bestämmelsen slår fast protokollets tillämpningsområde, det vill säga vilka delar av den sociala tryggheten och förmåner som den gäller. Syftet med uppdelningen i olika sakområden är att samla de förmåner som ska samordnas på samma sätt under gemensamma regler. Sakområdena som räknas upp i artikeln är uttömmande.

**Bedömning av om en förmån ingår i protokollets sakområden**

Att en förmån ingår i protokollets sakområden är ett av de grundläggande kraven för att protokollet ska kunna användas i en viss situation. Det finns i protokollet ingen motsvarande lagstiftningsförteckning som i bilagan till artikel 9 i förordning 883/2004.

Försäkringskassan bedömer att av myndighetens förmåner ingår följande i protokollets sakområden:

**Förmåner vid sjukdom***Vårdförmåner*

- Lagen om statligt tandvårdsstöd
- SFB:
  - Rehabiliteringsåtgärder (29–31a kap.)
  - Rehabiliteringsersättning i form av särskilt bidrag (29–31a kap.)
  - Bidrag till arbetshjälpmiddel vid rehabilitering (29–31a kap.)
  - Smittbärarersättning i form av resekostnadsersättning (46 kap.)

*Kontantförmåner*

- SFB:
  - Sjukpenning (24–28 kap.)
  - Rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning (29–31 kap.)
  - Smittbärarersättning i form av smittbärappenning (46 kap.)
  - Närståendepenning (47 kap.)
  - Tillfällig föräldrapenning (13 kap.)
  - Gravitetetspenning (10 kap.)

**Förmåner vid invaliditet***Vårdförmåner*

- Inga

*Kontantförmåner*

- SFB:
  - Sjukersersättning (33–37 kap.)
  - Aktivitetsersättning (33–36 kap.)

**Olycksfall i arbetet***Vårdförmåner*

- Inga

*Kontantförmåner*

- SFB:
  - Sjukpenning (40 kap.)
  - Livränta (41 kap.)

Vid tillämpning av samordningsprotokollets avdelning III, de så kallade förmånskapitlen, ska Försäkringskassan utgå från förteckningen ovan.

Även följande förmåner som inte omfattas av SFB anses vara kontantförmåner som grundas på arbete:

- aktivitetsstöd, om det räknas av från antalet dagar som personen skulle haft rätt till arbetslöshetsersättning

- arbetslöshetsersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

## 15.2.4 Likabehandling, artikel SSC.5

---

### Artikel SSC.5

1. Om inte annat föreskrivs i detta protokoll när det gäller de socialförsäkringsgrenar som omfattas av artikel SSC.3.1 [Sakområden] ska de personer på vilka detta protokoll ska tillämpas ha samma rättigheter och skyldigheter enligt en stats lagstiftning som denna stats egna medborgare.
  2. Denna bestämmelse är inte tillämplig på de frågor som avses i artikel SSC.3.4 [Sakområden].
- 

Bestämmelsen innebär att alla personer som protokollet tillämpas på ska behandlas lika. Man kan också uttrycka det som ett förbud mot diskriminering på grund av nationalitet. Genom denna bestämmelse får man inte tillämpa nationella bestämmelser inom social trygghet som gör skillnad på medborgare i det egna landet och andra länder.

Bestämmelsen garanterar likabehandling inom alla områden av social trygghet som föreskrivs i artikel SSC.3.1. I samtliga fall där ett lands nationella lagstiftning hänvisar till medborgare i det egna landet, utvidgas regeln till att gälla alla personer som omfattas av protokollets bestämmelser.

## 15.2.5 Likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter eller händelser, artikel SSC.6

---

### Artikel SSC.6

Om inte annat föreskrivs i detta protokoll ska staterna säkerställa att principen om likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter eller händelser tillämpas på följande sätt:

- (a) Om enligt den behöriga statens lagstiftning förmånerna från det sociala trygghetssystemet eller andra inkomster har vissa rättsverkningar, ska de relevanta bestämmelserna i den lagstiftningen också tillämpas på motsvarande förmåner som förvärvats enligt en annan stats lagstiftning, eller på inkomster som förvärvats i en annan stat.
  - (b) Om enligt den behöriga statens lagstiftning rättsverkningar uppstår genom vissa omständigheter eller händelser, ska den staten beakta liknande omständigheter eller händelser som har inträffat inom en annan stats territorium som om dessa hade inträffat inom det egna territoriet.
- 

Bestämmelsen innebär att förmåner, inkomster, omständigheter och händelser som är likvärdiga ska behandlas på samma sätt mellan länderna. Det innebär att när ett land tillämpar sin nationella lagstiftning ska det ta hänsyn till likvärdiga förmåner, inkomster, omständigheter och händelser som har hänt under ett annat lands behörighet som om de hade hänt i det egna landet.

Syftet med bestämmelsen är att en person som rör sig mellan länder ska kunna sättas i samma situation som den som inte har rört sig över gränsen.

Bestämmelsen får inte tillämpas så att den leder till oproportionerliga följder eller överkompensation.

### **Likvärdiga förmåner och inkomster (SSC.6 a)**

Bestämmelsens första del handlar om när landets lagstiftning talar om att förmåner eller andra inkomster har rättsverkningar. I sådana fall ska förmåner och inkomster från ett annat land behandlas på samma sätt. Den handlar om att neutralisera fördelarna med att röra sig och att motverka kumulering av förmåner.

I protokollet finns dessutom särskilda regler som gäller bestämmelser om sammanträffande av förmåner och hur de ska samordnas. Artikel SSC.6 är sekundär i förhållande till dessa regler och är tänkt att tillämpas i situationer som inte uttryckligen har förutsetts och reglerats i protokollets sakområdesbestämmelser.

### **Likvärdiga omständigheter och händelser (SSC.6 b)**

Bestämmelsens andra del handlar om när lagstiftningen i ett av länderna talar om att vissa omständigheter eller händelser har rättsverkningar. I sådana fall ska omständigheter och händelser från ett annat land behandlas på samma sätt. Den här delen av bestämmelsen blir främst aktuell när det handlar om att bevilja en förmån.

Även här ska Försäkringskassan ta hänsyn till de händelser och omständigheter, oavsett i vilket land de har inträffat.

Försäkringskassan ska bedöma om omständigheter och händelser är likvärdiga genom att göra en avvägning mellan följande två faktorer:

- Den svenska lagstiftningen ska fortsatt ha rätt att bestämma vilka nationella villkor som ska gälla för att någon ska beviljas en förmån.
- Likabehandling måste tillförsäkras.

Det innebär i praktiken att Försäkringskassan alltid måste göra en bedömning i varje enskilt fall. Vi ska alltså se till att personen inte går miste om rättigheter eftersom krav i vår nationella lagstiftning inte kan uppfyllas om vi inte tar hänsyn till liknande omständigheter och händelser i det andra landet.

## **15.2.6 Sammanläggning av perioder, artikel SSC.7**

---

### **Artikel SSC.7**

Om inte annat föreskrivs i detta protokoll ska den behöriga institutionen i en stat i nödvändig utsträckning beakta försäkrings-, anställnings- eller bosättningsperioder, eller perioder som egenföretagare, som har fullgjorts i en annan stat som om de vore perioder som fullgjorts enligt den lagstiftning som institutionen tillämpar, om enligt den statens lagstiftning något av följande villkoras av att perioderna har fullgjorts:

- (a) Erhållande, bibehållande eller återfående av rätt till förmåner.
  - (b) Täckning genom annan lagstiftning.
  - (c) Tillgång till eller undantag från obligatorisk eller frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring.
- 

Bestämmelsen innebär att försäkrings-, anställnings- och bosättningsperioder som en person har uppfyllt i ett land ska ses som sådana perioder även i det andra landet, om



det behövs för att personen ska få tillgång till försäkring och förmåner i det landet. Det gäller även perioder som egenföretagare.

I artikel SSCI.11-12 i bilaga SSC-7 finns regler om sammanläggning av perioder.

### **Bedömning av perioder i ett annat medlemsland**

När Försäkringskassan tillämpar de nationella bestämmelserna för att bevilja en förmån, ska vi godta perioder som uppfyllts enligt ett annat medlemslands lagstiftning så långt som det krävs och så länge vår egen lagstiftning inte täcker sådana perioder. Bestämmelsen garanterar inte att personen får förmåner och innebär inte ett generellt likställande av andra villkor för att få förmåner. Sådant likställande av andra omständigheter finns i stället i artikel SSC.6.

## **15.2.7 Upphävande av krav på bosättning, artikel SSC.8**

---

### **Artikel SSC.8**

Staterna ska säkerställa tillämpningen av principen om export av kontantförmåner i enlighet med leden a och b.

(a) Kontantförmåner enligt en stats lagstiftning eller enligt detta protokoll ska inte minskas, ändras, hållas inne, dras in eller förverkas med anledning av att mottagaren eller dennes familjemedlemmar är bosatta i en annan stat än den där institutionen med ansvar för betalningen är belägen.

(b) Led a gäller inte kontantförmåner som omfattas av artikel SSC.3.1 c och h [Sakområden].

---

Bestämmelsen innebär att de rättigheter som en person har i ett land inte får påverkas av att personen eller familjemedlemmarna inte bor i det landet. Det gäller för kontantförmåner som ingår i samordningsprotokollets tillämpningsområde (artikel SSC.3), förutom förmåner vid invaliditet (artikel SSC.3.1c)) och arbetslöshet (artikel SSC.3.1h)).

Detta brukar även kallas export av förmåner. Bestämmelsen syftar till att länderna inte får ha bosättningskrav för de personer som omfattas av protokollet. Det innebär att den bara är tillämplig på personer som bor i ett land och som omfattas av ett annat lands lagstiftning. Den som inte arbetar och som bosätter sig i ett nytt land har alltså, som huvudregel, inte rätt att ta med sig förmåner genom denna bestämmelse. Det beror på att hen då kommer att omfattas av det andra landets lagstiftning.

Bestämmelsen utgår från att alla ska omfattas av ett lands lagstiftning och få kontantförmåner utbetalade eller ha rätt till sådana från det landet enligt protokollet. Om någon bor eller vistas i ett annat land kan nationella bestämmelser ofta innebära att förmånerna inte kan beviljas eller fortsätta att betalas ut. Sådana regler får inte tillämpas på grund av artikel SSC.8. Det beror på att samordningsprotokollet bygger på principen om ett lands lagstiftning, och den som omfattas av ett visst lands lagstiftning ska tillförsäkras alla rättigheter som protokollet ger från det landet.

I protokollets sakområdeskapitel finns särskilda bestämmelser om export av förmåner.

## 15.2.8 Förhinder av sammanträffande av förmåner, artikel SSC.9

### Artikel SSC.9

Detta protokoll ska inte, om inte annat föreskrivs, kunna åberopas för att erhålla eller bevara en rätt till flera förmåner av samma slag för samma period av obligatorisk försäkring.

Bestämmelsen innebär att samordningsbestämmelserna i protokollet inte ska kunna användas för att en person ska kunna få eller bevara rätt till flera förmåner av samma slag för samma period. Bestämmelsen är på så sätt begränsande, alltså ett förbud mot att en person får förmåner av samma slag för samma period.

Detta är en av de övergripande principer som gäller generellt vid tillämpning av samordningsprotokollet. Det finns även sakområdesspecifika bestämmelser om hinder mot att förmåner sammanträffar. Dessa sakområdesspecifika bestämmelser har företräde, men ska alltid läsas i förhållande till artikel SSC.9.

### Bedömning av om förmåner sammanträffar

Om det i ett ärende visar sig att en person får förmåner från mer än ett land ska Försäkringskassan bedöma om det handlar om förmåner av samma slag för samma period. Om Försäkringskassan får sådana indikationer eller uppgifter behöver vi utreda med Förenade kungariket vad för sorts förmån personen får därifrån och om den gäller samma period.

## 15.3 Avdelning II – Fastställande av tillämplig lagstiftning

I avdelning II finns bestämmelser för att kunna samordna de i samordningsprotokollet berörda ländernas nationella lagstiftning som innebär en utvidgad eller inskränkt tillämpning av vad som gäller i respektive lands nationella lagstiftning. För Försäkringskassan innebär det att sådana bestämmelser gäller före SFB och annan lagstiftning om socialförsäkring som ingår i förordningens tillämpningsområde. Läs mer om regelverkens förhållande till varandra i kapitel 2.

Vid tillämpningen av samordningsprotokollet är det av central betydelse att man förstår att den bara avser tillämpningen av den lagstiftning som samordningsprotokollet omfattar och för den personkrets som omfattas.

### Övergripande för avdelning II

Bilaga SSC-7 till samordningsprotokollet innehåller några generella artiklar kring förfarandet vid tillämpning.

Vid fastställandet av tillämplig lagstiftning enligt avdelning II ska den behöriga institutionen informera den berörda personen och, i förekommande fall, även personens arbetsgivare om deras skyldigheter utifrån den lagstiftning som blir tillämplig. Om personen efterfrågar ett intyg om vilket lands lagstiftning hen omfattas av ska ett sådant intyg utfärdas, artikel SSCI.16 i bilaga SSC-7. Läs även om när intyg ska utfärdas oavsett efterfrågan i avsnitt 15.3.1 och i avsnitt 15.3.2.

De berörda institutionerna ska samarbeta i fråga om utbyte av uppgifter för att dels kunna fastställa tillämplig lagstiftning enligt avdelning II, dels verkställa dess innehåll, artikel SSCI.17 i bilaga SSC-7. Samarbete ska även ske vid eventuella misstankar om oenighet där behov av rättelse eller återkallande finns, artikel SSCI.18 i bilaga SSC-7.

## 15.3.1 Allmänna bestämmelser, artikel SSC.10

---

### Artikel SSC.10.1

De personer på vilka detta protokoll tillämpas ska omfattas av endast en stats lagstiftning. Denna lagstiftning ska fastställas i enlighet med denna avdelning.

---

Bestämmelsen innebär att bara ett lands lagstiftning ska vara tillämplig i ärenden där samordningsprotokollet är tillämpligt. Syftet med bestämmelsen är dels att säkerställa att man inte förlorar sina rättigheter när man rör sig över gränsen och dels att man endast ska behöva betala avgifter i ett land. Vilket lands lagstiftning som ska gälla beror på situationen.

## Kontantförmån från arbete som anställd eller egenföretagare

---

### Artikel SSC.10.2

Vid tillämpning av denna avdelning, ska de personer som med anledning av sitt arbete som anställd eller sin verksamhet som egenföretagare erhåller en kontantförmån anses utöva denna verksamhet. Detta ska inte gälla ersättning i form av pensioner vid invaliditet, ålderdom eller till efterlevande eller ersättning i form av pension vid olycksfall i arbetet eller arbetssjukdomar och inte heller kontanta sjukvårdsförmåner som är obegränsade i tid.

---

Bestämmelsen säger att en person som får vissa kontantförmåner ska anses arbeta som anställd eller utöva verksamhet som egenföretagare, trots att hen inte gör det för tillfället. Ersättningen likställs på så sätt med arbete vid tillämpning av bestämmelserna om tillämplig lagstiftning enligt samordningsprotokollets avdelning II. Läs mer under rubriken När anses en person omfattas av bestämmelsen?

### Vad är syftet med bestämmelsen?

Syftet med bestämmelsen är att en person inte ska behöva byta tillämplig lagstiftning när hen gör avbrott från arbetet i samband med ett försäkringsfall. Ett sådant avbrott kan bland annat bero på sjukdom. Det kan till exempel handla om en person som under ett sådant avbrott i stället skulle omfattas av bosättningslandets lagstiftning enligt artikel SSC.10.3.e, eller att bestämmelserna om arbete i två eller flera länder inte längre skulle vara tillämpliga. Bestämmelsen i artikel SSC.10.2 innebär därför att en person fortsatt ska omfattas av arbetslandets lagstiftning så länge hen får ersättning med anledning av sitt arbete där.

Tänk på att en person under den tid hen får en kontantförmån exempelvis kan börja arbeta mer eller mindre, alternativt i ett annat land, och Försäkringskassan kan då behöva göra en ny bedömning av vilket lands lagstiftning som ska gälla för personen.

### När anses en person omfattas av bestämmelsen?

Bestämmelsen gäller personer som får kontantförmånen på grund av arbete som anställd eller egen företagare. Det förutsätter att personen har rätt till förmånen enligt nationell lagstiftning och det gäller bara så länge förmånen betalas ut. I Sverige regleras förmåner som grundas på arbete huvudsakligen i 6 kap. SFB. En förutsättning för att en person ska kunna få dessa arbetsbaserade förmåner är som huvudregel att hen är försäkrad för arbetsbaserade förmåner och har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). En förutsättning för att en sådan förmån fortsatt ska kunna beviljas är att den betalas ut på ett sådant sätt att personen skyddar sin SGI och därmed är fortsatt försäkrad för den arbetsbaserade förmånen. Detta är viktigt att beakta vid handläggning

av ärenden för personer som inte bor i Sverige eller flyttar till ett annat land för att bosätta sig och samtidigt får en förmån.

### **Särskilt om karenstid för arbetslöshetsersättning**

Inom arbetslöshetsförsäkringen finns karensdagar, det vill säga en slags kvalifikationstid som man inte får någon ersättning för trots att man är arbetslös och uppfyller villkoren för ersättning. Personer ska under karenstiden fortsätta anses omfattade av svensk lagstiftning enligt artikel SSC.10.2 eftersom man får se det som att de får en kontantförmån på grund av det tidigare arbetet, även om inte någon faktisk ersättning betalas ut just för de dagarna.

### **Pensioner**

Ersättning i form av pension vid invaliditet, vid ålderdom, till efterlevande, vid olycksfall i arbetet eller arbetssjukdomar är visserligen kontantförmåner, men eftersom de är långvariga ersättningar är de uttryckligen undantagna i artikel SSC.10.2 i samordningsprotokollet. Detsamma gäller kontanta sjukvårdsförmåner som är obegränsade i tid.

## **Arbete som anställd eller verksamhet som egenföretagare**

---

### **Artikel SSC.10.3.a**

Om inte annat följer av artiklarna SSC.12 och SSC.13 ska

(a) en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en stat, omfattas av lagstiftningen i den staten

---

Bestämmelsen innebär att om ingen av reglerna i artikel SSC.12 och artikel SSC.13 är aktuell så ska artikel SSC.10 tillämpas. Huvudregeln om tillämplig lagstiftning finns således i artikel SSC.10 och undantagen från denna huvudregel finns i artikel SSC.12 och artikel SSC.13. Läs även om när artikel SSC.11 ska tillämpas i avsnitt 15.3.2 Utsända arbetstagare.

Bestämmelsen i artikel SSC.10.3.a innebär att en person som arbetar som anställd eller bedriver verksamhet som egenföretagare i ett land ska omfattas av lagstiftningen där. Det gäller under förutsättning att hen inte också anses arbeta i något annat land och någon annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning gäller.

Definitionerna av de två begreppen *arbete som anställd* och *verksamhet som egenföretagare* finns i nationell lagstiftning. Du kan läsa mer om det i avsnitt 15.2.1.

### **Arbetslandets lagstiftning ska gälla**

Det är var personen arbetar rent fysiskt som avgör vilken lagstiftning som ska gälla. Därför måste man avgöra var en person faktiskt utövar verksamhet innan det går att ta ställning till om personen ska ses som anställd eller egenföretagare enligt definitionen i samordningsprotokollet.

## **Offentligt anställda ska tillhöra det medlemslands lagstiftning dit förvaltningen hör**

---

### **Artikel SSC.10.3.b**

b) en offentligt anställd omfattas av lagstiftningen i den stat till vilken den förvaltning som sysselsätter denne hör,

---



Bestämmelsen innebär att för den som är offentligt anställd ska lagstiftningen i det land gälla "till vilken den förvaltning som sysselsätter personen hör". Det innebär att det är landet där personen arbetar som anställd som bestämmer om en person ses som offentligt anställd eller inte. Här handlar det ofta om arbete inom stat eller universitet och diplomatiska företrädare, det vill säga anställda vid beskickningar.

Ett intyg ska utfärdas för de personer på vilka artikel SSC.10.3.b är tillämplig. Det framgår av artikel SSCI.14.1 i bilaga SSC-7.

Personen ska alltså omfattas av svensk lagstiftning, under förutsättning att en svensk förvaltning ser hen som offentligt anställd. Du kan läsa mer om vilka förutsättningar det är i avsnitt 15.2.1.

## **Om inte någon av situationerna (a eller b) gäller ska bosättningslandets lagstiftning gälla**

---

### **Artikel SSC.10.3.c**

c) en person på vilken leden a och b inte är tillämpliga ska omfattas av lagstiftningen i den stat där denne är bosatt, utan att det påverkar tillämpningen av andra bestämmelser i detta protokoll enligt vilka personen har rätt till förmåner enligt lagstiftningen i en eller flera andra stater.

---

Bestämmelsen innebär att personer som omfattas av samordningsprotokollet alltid har möjlighet att tillhöra bosättningslandets lagstiftning, under förutsättning att ingen annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning gäller. Att personen ska tillhöra bosättningslandets lagstiftning får heller inte påverka hens rätt till förmåner i ett eller flera andra länder enligt andra bestämmelser i protokollet.

Försäkringskassan behöver alltså först konstatera att personen inte omfattas av några andra bestämmelser om tillämplig lagstiftning. Det handlar främst om personer som inte utövar någon ekonomisk verksamhet, till exempel pensionärer, barn och studerande, men bestämmelsen är inte begränsad till att gälla endast dessa personer. Om personen inte kan anses omfattad av någon annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning ska Försäkringskassan bedöma var personen har sin stadigvarande bosättning enligt definitionen i artikel SSC.1 aa i protokollet.

### **Vilka faktorer ska Försäkringskassan bedöma?**

Som stöd för bosättningsbedömningen finns i artikel SSCI.10 i bilaga SSC-7 en förteckning av de kriterier som ska användas för att fastställa var den berörda personen har sina huvudsakliga intressen. Det ska göras en samlad bedömning av alla tillgängliga uppgifter om relevanta fakta, vilket kan omfatta ett antal faktorer.

Det finns ingen fullständig lista på vilka faktorer som kan ha betydelse i en sådan bedömning, utan det måste göras utifrån omständigheterna i varje enskilt fall (artikel SSCI.10 bilaga SSC-7), men följande faktorer kan vara av betydelse:

- (a) Vistelsens varaktighet och kontinuitet på den berörda statens territorium.
- (b) Personens situation, inbegripet
  - (i) Verksamhetens art och särskilda karaktär, särskilt platsen där verksamheten vanligtvis bedrivs, verksamhetens stadigvarande karaktär och ett anställningsavtals varaktighet,
  - (ii) Personens familjesituation och personens familjeband,
  - (iii) Utövandet av oavlönad verksamhet,
  - (iv) När det gäller studerande, deras inkomstkälla,

- (v) Personens bostadsförhållanden, särskilt huruvida bostaden har permanent karaktär,
- (vi) Den stat där personen anses vara bosatt för skatteändamål.

### **Studerande som inte är förvärvsaktiva**

Det finns inga särskilda bestämmelser för den som reser till andra länder för att studera. Den som inte är förvärvsaktiv ska omfattas av lagstiftningen i det land där hen bor. Försäkringskassan ska därför också göra en bosättningsbedömning för den som vistas i ett annat land med anledning av studier. För den som har huvudsaklig avsikt att bedriva studier på heltid i ett annat land ska inte vistelsetiden under studierna beaktas vid bosättningsbedömningen. Däremot kan studenten åberopa andra omständigheter som ger rätt till att anses bosatt i studielandet (artikel SSCI.10.3 i bilaga SSC-7). Detsamma gäller för studentens familjemedlemmar så långt det är tillämpligt (artikel SSCI.10.4 bilaga SSC-7).

### **Bedöma bosättning trots att en annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning gäller**

Stadigvarande bosättning i artikel SSC.1 aa i samordningsprotokollet har även betydelse för vilket lands lagstiftning som ska gälla när det handlar om att samordna förmåner från mer än ett medlemsland. Det kan röra sig om

- rätt till vårdförmåner vid bosättning i ett annat land än det behöriga landet (artikel SSC.15)
- rätt till vårdförmåner för pensionstagare (artikel SSC.21)

Det innebär att Försäkringskassan i vissa fall ska bedöma var personen har sin stadigvarande bosättning enligt artikel SSC.1 aa, trots att en annan bestämmelse om tillämplig lagstiftning gäller. Bedömningen görs då med stöd av artikel SSC.1 aa och inte artikel SSC.10.3.c.

### **Övriga bestämmelser i artikel SSC.10**

För personer som utför *arbete ombord på ett havsgående fartyg* eller är *medlemmar av flyg- och kabinbesättning* innebär arbetets karaktär att det i stor utsträckning utförs i flera länder. För att underlätta och för att fastställandet av tillämplig lagstiftning ska få en rättslig stabilitet för dessa kategorier av anställda regleras tillämplig lagstiftning särskilt.

Villkor och omständigheter för kategorier av arbete i artikel SSC.10.4 (Arbete på ett havsgående fartyg) och SSC.10.5 (Flygande personal) innebär att det fastställs i vilket land personen anses utföra sitt arbete i. Därefter är det andra bestämmelser i samordningsprotokollet som pekar ut vilket lands lagstiftning som är tillämpligt, till exempel genom artikel SSC.10.3.a. För arbete ombord på ett havsgående fartyg är det avgörande vilket lands flagg fartyget har. För medlemmar av flyg- och kabinbesättningen är det stationeringsorten som avgör i vilket land arbetet utförs. För de som arbetar för flera operatörer och byter stationeringsort kan det bli aktuellt att tillämpa artikel SSC.12 i samordningsprotokollet.

Läs i samordningsprotokollet för detaljer i bestämmelser för personer som arbetar ombord på ett havsgående fartyg eller medlemmar av flyg- och kabinbesättningen. För ytterligare stöd i hur artiklarna 10.4 samt 10.5 i samordningsprotokollet ska tolkas kan analog tillämpning göras utifrån det som beskrivs för artiklarna 11.4 samt 11.5 i förordning 883/2004 (avsnitt 9.3.1).

### **15.3.2 Utsända arbetstagare, artikel SSC.11**

Artikel SSC.11 ska tillämpas om medlemslandet gjort en anmälan om att bestämmelsen ska gälla. Sverige har gjort en sådan anmälan. Därför ska Försäkringskassan tillämpa reglerna i artikel SSC.11.



## Utsända arbetstagare

---

### Artikel SSC.11.1a

1. Med avvikelse från artikel SSC.10.3 [Allmänna regler] och som en övergångsåtgärd med avseende på den situation som råder till dess att detta avtal träder i kraft, ska följande regler om tillämplig lagstiftning gälla mellan de medlemsstater som förtecknas i kategori A i bilaga SSC-8 [Övergångsbestämmelser avseende tillämpningen av artikel SSC.11] och Förenade kungariket:

(a) En person som arbetar som anställd i en stat hos en arbetsgivare som normalt bedriver sin verksamhet i den staten ska, när arbetsgivaren sänder ut personen för att för arbetsgivarens räkning utföra ett arbete i en annan stat, fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda staten under förutsättning att

(i) detta arbete inte varar längre än 24 månader och

(ii) att denna person inte sänds ut för att ersätta en annan utstationerad arbetstagare.

---

Bestämmelsen gör det möjligt för anställda att arbeta i annat land under kortare tid och fortsätta att omfattas av lagstiftningen i det land varifrån de har sänts ut. Omständigheterna som anges i artikel SSC.11.1a är att arbetsgivaren normalt ska *bedriva sin verksamhet i det land* som personen sänds ut från.

En person som uppfyller villkoren i bestämmelsen fortsätter att omfattas av lagstiftningen i det land varifrån hen har sänts ut. Det får också till följd att sociala avgifter ska fortsätta att betalas i utsändningslandet.

Ett intyg ska utfärdas för personer på vilka artikel SSC.11. är tillämplig. Detta framgår av artikel SSCI 14.1 i bilaga SSC-7.

### Arbetsgivaren ska normalt bedriva verksamhet med anknytning till det sändande landet

För att bestämmelsen ska gälla ska den arbetsgivare som sänder ut en anställd normalt bedriva omfattande verksamhet än rent intern administrativ verksamhet i det sändande landet (artikel SSCI.13.2 i bilaga SSC-7). Det innebär att arbetsgivaren måste ha en stark anknytning till det sändande medlemslandet.

För att avgöra om en arbetsgivare normalt bedriver omfattande verksamhet i landet ska Försäkringskassan göra en helhetsbedömning av verksamheten. Vi ska då ta hänsyn till relevanta kriterier för varje arbetsgivares särdrag utifrån arten av verksamhet. Det kan handla om

- var företaget har sitt säte och sin administrativa verksamhet
- hur stor den administrativa personalstyrkan är i förhållande till annan personal
- var personal rekryteras
- var majoriteten av kontrakt med kunder sluts, vilken lagstiftning som är tillämplig på dessa kontrakt och antalet kontrakt i det sändande eller det mottagande landet
- hur länge företaget funnits i det sändande landet.

Faktorerna är inte uttömmande och om det är aktuellt kan Försäkringskassan även behöva kontrollera andra uppgifter. (AK:s beslut nr A2, p. 1 och Praktisk vägledning, del I, kapitel 3).



Diarienummer

FK 2024/024660

### Utsändningsperiod

En utsändningsperiod får vara tänkt att pågå i längst 24 månader. Det finns inga möjligheter till förlängning utöver dessa 24 månader.

Det finns i nuläget inget mer stöd i samordningsprotokollet kring tillämpningen av artikel SSC.11. Därför ska AK:s beslut A2 och det som framgår av Praktiska vägledningen tillämpas analogt.

Om en person från början sänts ut för en kortare period än 24 månader är det möjligt att under en pågående utsändning förlänga utsändningsperioden så att den totala utsändningstiden blir max 24 månader utan att två månader har gått sedan den första utsändningsperioden löpt ut. (Praktisk vägledning, del I, kapitel 13)

Kortare avbrott i utsändningen påverkar inte utsändningens längd och bryter inte den ursprungliga utsändningen, oavsett orsaken till avbrottet. Det kan till exempel vara vid semester, sjukdom och utbildning. (AK:s beslut nr A2 p. 3.b) En person som till exempel sänds ut 24 månader från ett medlemsland till ett annat medlemsland och blir sjukskriven en månad kan alltså inte få sin utsändningsperiod förlängd till 25 månader. (Praktisk vägledning, del I, kapitel 15).

Vid längre avbrott i en utsändning kan personen själv avgöra om hen vill att den planerade utsändningsperioden ska löpa på eller om hen hellre vill avsluta utsändningsperioden för att efter två månader påbörja en ny utsändningsperiod (Praktisk vägledning, del I, kapitel 15). Det kan till exempel röra en person som blir utsänd från Sverige till ett annat medlemsland men som avbryter utsändningen redan efter två månader för en längre period. Efter fyra månader anmäler personen och arbetsgivaren på nytt utsändning till samma företag i samma medlemsland. Eftersom avbrottet på fyra månader i utsändningen inte kan anses vara ett "kortare avbrott" så ses den tidigare utsändningsperioden som avslutad. (AK:s beslut nr A2 p. 3.b)

För en person som har avslutat en utsändningsperiod får ingen ny period för samma arbetstagare, samma företag och samma mottagande land beviljas tidigare än två månader från den dag då den förra utsändningsperioden löpte ut. (AK:s beslut nr A2 p. 3.c)

### Personen måste omfattas av sändande landets lagstiftning före utsändningen

För att man ska kunna vara kvar i det sändande landets lagstiftning ska man omfattas av det landets lagstiftning redan före utsändningen. Det räcker med att man omfattas av lagstiftningen på grund av bosättning eller andra skäl, det behöver inte vara på grund av arbete. Förutsättningen är att den anställde *omedelbart innan* anställningen påbörjas har omfattats av lagstiftningen i medlemslandet där arbetsgivaren normalt bedriver sin verksamhet. (Artikel SSCI.13.1 i bilaga SSC-7).

Begreppet "omedelbart innan utsändningen" ska tolkas analogt med den tolkning som finns för förordning 883/2004. Då ska den personen omfattats av det sändande landets lagstiftning i minst en månad innan utsändningen. Kortare perioder kräver en bedömning i det enskilda fallet utifrån övriga faktorer som är inblandade (AK:s beslut nr A2, p. 1). Det finns ännu ingen praxis gällande vilka övriga faktorer som kan beaktas.

### Vad innebär det att inte ersätta annan utsänd person

Utsändningsreglerna är tänkta att förenkla för arbetstagare och arbetsgivare att tillfälligt arbeta i ett annat land. Reglerna ska inte användas för att bemanna hela företag eller verksamheter. Det är därför inte tillåtet att kontinuerligt och återkommande sända ut nya arbetstagare för att utföra samma arbete, vid samma arbetsplats och samma position och med samma syfte som en person som redan har fullgjort sin utsändning (Praktisk vägledning, del I, kapitel 2). Men om en utsänd person varit tvungen att avbryta sin utsändning innan den planerade utsändningsperioden hunnit löpa ut kan personen



däremot ersättas (Praktisk vägledning, del I, kapitel 7). Eftersom det handlar om en ersättning av en tidigare utsänd person är det den tidigare utsändningsperioden som gäller för den nya personen.

## Egenföretagare

---

### Artikel SSC.11.1b

(b) En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i en stat och som skall bedriva liknande verksamhet i en annan stat, skall fortsätta att omfattas av lagstiftningen i den förstnämnda staten, under förutsättning att verksamheten inte förväntas vara längre än 24 månader.

---

Bestämmelsen innebär att en egenföretagare kan bedriva liknande verksamhet i ett annat land som då jämförs på ett sätt med att sändas ut. De två särskilda krav som gäller är att egenföretagare

- normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i det sändande landet
- ska bedriva liknande verksamhet i ett annat land.

### Vad är normal verksamhet som egenföretagare?

Med "normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i ett land" menas en person som har en omfattande och stadigvarande verksamhet som egenföretagare innan arbetsperioden i det andra landet börjar (Artikel SSCI.13.3 i bilaga SSC-7). Det krävs med andra ord att personen redan har bedrivit sin verksamhet i det första landet under en viss tid innan hen börjar arbeta i det andra landet. Begreppet *viss tid* ska här tolkas analogt med vad som framgår av AK-beslut A2 p.2: *viss tid* är en period av minst två månader. Personen måste även under arbetsperioden i det andra landet

- bibehålla sin verksamhet i det första landet
- uppfylla kraven i det första landet för att bedriva verksamhet, för att kunna återuppta verksamheten vid återkomsten till detta land.

(Artikel SSCI.13.3 i bilaga SSC-7)

### Vad menas med *liknande verksamhet*?

Med liknande verksamhet menas att verksamheten eller arbetet som utförs i båda länderna ska vara liknande. När Försäkringskassan ska bedöma om det rör sig om en liknande verksamhet, ska det göras utifrån verksamhetens faktiska karaktär. Det spelar alltså ingen roll om verksamheten eventuellt betraktas som anställning eller egenföretagande i det andra landet (artikel SSCI.13.4 i bilaga SSC-7). Försäkringskassan ska bedöma om det handlar om liknande verksamhet i båda länderna innan arbetsperioden i det andra landet börjar.

Begreppet "liknande verksamhet" ska förstås analogt med hur det tillämpas vid handläggning av förordning 883/2004. Det utesluter nämligen inte att personen arbetar som egenföretagare i det sändande landet och som anställd i det mottagande landet. Det som är väsentligt är vad aktiviteten innebär och vilket arbete som utförs. (Praktisk vägledning, del I, kapitel 10).

## 15.3.3 Verksamhet i två eller flera länder, artikel SSC.12

När en person arbetar i flera länder regleras de olika situationer som kan uppstå genom olika bestämmelser om tillämplig lagstiftning. Det finns skillnader i om personen är anställd eller om hen bedriver egen verksamhet. Vidare kan både personens

bosättningsförhållande och arbetsförhållande påverka bedömningen av vilket lands lagstiftning som ska gälla.

Samordningsprotokollet har även särskilda bestämmelser för personer som arbetar i

- ett eller flera medlemsländer och i Förenade kungariket
- två eller flera medlemsländer men aldrig i Förenade kungariket.

## **Anställd som arbetar i ett eller flera medlemsländer och i Förenade kungariket**

---

### **Artikel SSC.12.1a**

1. En person som normalt arbetar som anställd i en eller flera medlemsstater och i Förenade kungariket ska omfattas av

a) lagstiftningen i den stat där personen är bosatt, om han eller hon bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i denna stat, [...]

---

Bestämmelsen innebär att en person som *normalt arbetar* i ett eller flera medlemsländer och i Förenade kungariket ska omfattas av lagstiftningen i det land där hen är bosatt, om hen utför en *väsentlig del* av sitt arbete i det landet.

### **Vad innebär normalt arbetar i två eller flera länder?**

Enligt bestämmelsen i artikel SSCI.13.5 i bilaga SSC-7 definieras den som "normalt arbetar som anställd i ett eller flera medlemsländer och i Förenade kungariket" som en person som samtidigt eller omväxlande har en eller flera separata anställningar hos samma företag eller arbetsgivare, eller för olika företag eller arbetsgivare i aktuella länderna. Det kan vara en person som arbetar samtidigt i två länder, till exempel vissa veckodagar i ett land och andra veckodagar i ett annat. Det kan också gälla en person som arbetar omväxlande i olika länder, till exempel en månad i ett land och nästa månad i ett annat.

Ibland kan det vara svårt att avgöra om en person ska ses som utsänd eller är verksam i flera länder. Enligt artikel SSCI.13.9 i bilaga SSC-7 är arbetets varaktighet en avgörande faktor för att fastställa om en situation ska betraktas som arbete i flera länder. Arbetet i det andra landet ska vara av permanent och återkommande karaktär. Det ska alltså inte vara något som bara inträffar vid ett enda tillfälle.

För att fastställa om en person arbetar i två eller flera länder ska vi i första hand utgå från uppgifterna i personens anställningskontrakt, och bedöma om hen kan förväntas arbeta regelbundet i två eller flera länder under en kommande tolv månadersperiod enligt artikel SSCI.13.13 i bilaga SSC-7.

Även arbete i ett tredjeland kan räknas med vid bedömningen av om personen normalt arbetar i två eller flera länder under förutsättning att arbetet i tredjeland utförs för en arbetsgivare som finns i ett medlemsland. Tänk på att Norge, Island, Liechtenstein och Schweiz räknas som tredjeland i förhållande till samordningsprotokollet.

### **Marginellt arbete ska inte räknas med**

En person som har ett *marginellt arbete* i ett land och samtidigt arbetar i ett annat land anses inte normalt arbeta i två eller flera länder, artikel SSCI.13.7 bilaga SSC-7. En sådan person ska därför behandlas som om hen bara arbetar i ett arbetsland. Tillämplig lagstiftning ska i sådana fall i stället fastställas enligt artikel SSC.10.3.a i samordningsprotokollet.



Även om en person inte anses arbeta i två eller flera länder på grund av marginellt arbete ska rutinerna som framgår av artikel SSCI.15 i bilaga SSC-7 tillämpas.

### **Vad räknas som marginellt arbete?**

Marginellt arbete definieras som anställningar (aktiviteter) som är permanenta men oviktiga utifrån tid och ersättning. Vid en sådan bedömning kan Försäkringskassan beakta

- arbetstiden i förhållande till personens totala arbetstid
- ersättningen i förhållande till personens totala lön
- arbetets karaktär.

Som riktvärde ska tolkningen göras analogt med det riktvärde som normeras enligt Praktisk vägledning för förordning 883/2004. Anställningar som är mindre än fem procent av personens normala arbetstid eller ligger till grund för mindre än fem procent av personens totala lön ses som marginella.

### **Vad innebär "en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet"?**

När vi har konstaterat att en person normalt arbetar i två eller flera länder ska vi bedöma om en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet. Med väsentlig del menas en kvantitativ omfattande del, det vill säga minst 25 procent av allt arbete som hen utför i bosättningslandet, artikel SSCI.13.10 och SSC.13.11a i bilaga SSC-7. Här ska vi göra en samlad bedömning av arbetsförhållandena och om personens lön *eller* arbetstid uppnår 25 procent ska personen anses utföra en väsentlig del av sitt arbete i bosättningslandet.

Kriterierna är vägledande, men även andra kriterier kan vid en samlad bedömning klargöra om en person utför 25 procent eller mer av sitt arbete i bosättningslandet (artikel SSCI.13.11a i bilaga SSC-7).

Bedömningen ska göras utifrån den situation som kan förväntas uppstå under de följande tolv kalendermånaderna (artikel SSCI.13.12 i bilaga SSC-7). Vi utfärdar därför som regel intyg A1 för en tolv månadersperiod, även om ansökan gäller en annan tidsperiod (jämför avsnitt 10.1.3 Särskilt om intyg A1 vid arbete i två eller flera länder (artikel 13 i förordning 883/2004).



---

### Artikel SSC.12.1.b

b) om den personen inte utför en väsentlig del av sitt arbete i den stat där han eller hon är bosatt,

i) lagstiftningen i den stat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget, om personen är anställd av ett företag eller en arbetsgivare,

ii) lagstiftningen i den stat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget, om personen är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare som har sina säten eller verksamhetsställen i en enda stat,

iii) lagstiftningen i den stat där företagets eller arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är beläget utanför den stat där personen är bosatt, om han eller hon är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare som har sitt säte eller verksamhetsställe i en medlemsstat och i Förenade kungariket, varav den ena är bosättningsstaten, eller

iv) lagstiftningen i den stat där personen är bosatt, om han eller hon är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare, varav minst två har sitt säte eller verksamhetsställe i olika stater utanför den stat där han eller hon är bosatt.

---

Bestämmelsen innebär att om personen inte utför en väsentlig del av sitt arbete i landet där hen bor finns olika regler för vad som ska gälla.

Situationer där en person inte utför en väsentlig del av sitt arbete i bosättningslandet och där Förenade kungariket inte heller är ett av arbetsländerna regleras av artikel SSC.12.5 i samordningsprotokollet. Läs mer i avsnitt Arbete som anställd endast i flera medlemsländer.

### Arbetsgivarens säte eller verksamhetsställe är avgörande

Om personen normalt arbetar i två eller flera länder men inte arbetar en väsentlig del i bosättningslandet, ska det i stället fastställas var personens arbetsgivare har sitt säte eller verksamhetsställe. Med "säte eller verksamhetsställe" menas det ställe där företagets väsentliga beslut fattas och där dess centrala förvaltningsfunktioner finns. (Artikel SSCI.13.12 i bilaga SSC-7)

### Företagets säte utanför avtalsländernas territorium

En person ska omfattas av bosättningslandets lagstiftning om följande tre villkor är uppfyllda: Hen

- arbetar som anställd i två eller flera avtalsländer
- är bosatt i ett avtalsland
- är anställd av en arbetsgivare som är etablerad utanför avtalsländernas territorium.

(Artikel SSCI.13.14 i bilaga SSC-7)

### Kontantförmån och arbete samtidigt

En person som får en kortsiktig kontantförmån i ett land samtidigt som hen arbetar i ett annat land ska anses arbeta i två olika länder och bedömas enligt artikel SSC.12 i samordningsprotokollet. Det beror på att denna artikel anger att den som får en kontantförmån med anledning av sitt arbete som anställd eller sin verksamhet som egenföretagare ska anses arbeta. Du kan läsa mer om den bestämmelsen och vilka svenska förmåner det gäller i avsnitt 15.2.3.



## Egenföretagare som bedriver verksamhet i flera länder

---

### Artikel SSC.12.2 och SSC.12.3

En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera medlemsstater och i Förenade kungariket ska omfattas av

a) lagstiftningen i den stat där personen är bosatt, om han eller hon bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i denna stat, eller

b) lagstiftningen i den stat där personens verksamhets huvudsakliga intressen finns, om personen inte är bosatt i en av de stater där han eller hon bedriver en väsentlig del av sin verksamhet.

3. En person som normalt arbetar som anställd och bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera stater ska omfattas av lagstiftningen i den stat där personen arbetar som anställd eller, om personen arbetar som anställd i två eller flera stater, av den lagstiftning som fastställs i enlighet med punkt 1.

---

Bestämmelsen innebär att för en egenföretagare som normalt bedriver verksamhet i flera länder gäller att om hen

- bedriver en väsentlig del av sin verksamhet i bosättningslandet, ska hen omfattas av lagstiftningen där
- inte är bosatt i något av de länder där en väsentlig del av verksamheten bedrivs, ska hen omfattas av lagstiftningen i det land där verksamhetens huvudsakliga intressen finns.

För en egenföretagare som även arbetar som anställd enligt artikel SSC.12.3 gäller att om hen är anställd i

- ett land ska hen omfattas av lagstiftningen där hen är anställd
- två eller flera länder ska bedömningen göras enligt samma bestämmelser som gäller för den som är anställd i flera länder (läs mer i avsnitt 15.2.3).

Vem som ses som egenföretagare kan du läsa om i avsnitt 15.3.1.

### Normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i minst två länder

Bestämmelsen avser en person som samtidigt eller omväxlande utövar en eller flera verksamheter som egenföretagare i olika länder och där det inte spelar någon roll vilken typ av verksamhet det handlar om (artikel SSCI.13.8 i bilaga SSC-7). En person kan bedriva verksamhet som slaktare i ett land och snickare i ett annat och ändå omfattas av bestämmelsen om verksamhet i flera länder. Det avgörande är att verksamheten i alla berörda länder ses som verksamhet som egenföretagare (artikel SSC.1.b i samordningsprotokollet samt artikel SSCI.13.8 i bilaga SSC-7).

Verksamhet som egenföretagare normalt bedriver i flera länder ska vara av permanent och återkommande karaktär och inte något tillfälligt som sker vid ett tillfälle (artikel SSCI.13.9 i bilaga SSC-7). Verksamhetens varaktighet i det andra landet är därför en avgörande faktor för att klargöra om den är att anse som arbete som egenföretagare i flera länder eller om den är ett tillfälligt arbete i ett annat land enligt artikel SSC.11.2 i samordningsprotokollet.

Vid bedömning av om det är normal verksamhet som egenföretagare i flera länder ska hänsyn inte tas till marginellt arbete (artikel SSCI.13.5 i bilaga SSC-7). Jämför definitionen av marginellt arbete som anställd som ska tolkas analogt med tillämpning av

förordning 883/2004. Här kan det riktvärde om fem procent som gäller för anställda också användas för att avgöra om en egenföretagares arbetstid eller ersättning är av marginell karaktär. Du kan läsa mer om det i avsnitt 15.3.3 Vad räknas som marginellt arbete.

### Väsentlig del av verksamheten

Vid bedömningen av vad som är en väsentlig del av verksamheten gäller samma regelverk som för den som är anställd. Det innebär att man utifrån en samlad bedömning av arbetsförhållandena ska klargöra att minst 25 procent av verksamheten utförs i bosättningslandet. Bedömningen av verksamheten ska göras utifrån omsättning, arbetstid, antal tillhandahållna tjänster eller inkomst (Artikel SSCI.13.10 och SSCI.13.11b i bilaga SSC-7). Du kan läsa mer om den bedömningen tidigare i avsnitt 15.3.3 Vad innebär en väsentlig del av arbetet utförs i bosättningslandet?

Bedömningen ska göras utifrån den situation som kan förväntas pågå under de följande tolv kalendermånaderna (artikel SSCI.13.13 i bilaga SSC-7). Försäkringskassan ska då be personen om uppgifter om hens förväntade arbetsförhållanden och om arbetsförhållandena kommer att bestå. Det kan vara

- uppgifter om ett tidigare arbetsmönster som personen menar kommer att fortsatt gälla under de kommande tolv månaderna
- kontrakt på kommande uppdrag som visar att personens verksamhet i två eller flera medlemsländer kommer att pågå.

Bestämmelser för personer som inte bedriver en väsentlig del av den egna verksamheten i bosättningslandet och inte heller bedriver någon verksamhet i Förenade Kungariket finns i artikel SSC.12.6 i samordningsprotokollet. Läs om det senare i detta avsnitt.

### Verksamhetens huvudsakliga intresse

Verksamhetens huvudsakliga intresse ska fastställas med hänsyn till alla aspekter av egenföretagarens arbete. Det innebär att Försäkringskassan ska bedöma följande faktorer utifrån de kommande tolv månaderna:

- var verksamheten har sitt fasta säte
- verksamhetens stadigvarande karaktär eller dess varaktighet
- antalet tillhandahållna tjänster
- egenföretagarens egen uppfattning.

(Artikel SSCI.13.12–13.13 i bilaga SSC-7)

## Offentligt anställd

---

### Artikel SSC.12.4

4. En person som är offentligt anställd i en stat och som samtidigt arbetar som anställd och/eller bedriver verksamhet som egenföretagare i en eller flera andra stater, ska omfattas av lagstiftningen i den stat till vilken den förvaltning som sysselsätter personen hör.

---

Bestämmelsen innebär att den som samtidigt arbetar som offentligt anställd i ett land och som anställd eller egenföretagare i ett eller flera andra länder ska omfattas av det landets lagstiftning som gäller för den offentliga arbetsgivaren. Men det räcker inte med ett anställningskontrakt med en offentlig arbetsgivare, utan personen måste dessutom arbeta på ett sådant sätt att det kan räknas som att hen normalt arbetar i flera länder.



Diarienummer  
FK 2024/024660

Du kan läsa mer om hur en sådan bedömning ska göras i avsnitt 15.3.3 och beskrivningen av artikel SSC.12.1a samordningsprotokollet.

Reglerna om marginellt arbete gäller även vid bedömningen av en offentlig anställning vid fastställandet av tillämplig lagstiftning när en person arbetar i två eller flera länder. Även om en person inte anses arbeta i två eller flera länder på grund av marginellt arbete ska rutinerna som framgår av artikel SSCI.15 i bilaga SSC-7 tillämpas (artikel SSCI.13.5 i bilaga SSC-7).

För den som arbetar som offentligt anställd i flera länder och är anställd av två eller flera offentliga arbetsgivare i olika länder ska bestämmelserna i artikel SSC.12.1 i samordningsprotokollet tillämpas på samma sätt som för den som arbetar i flera länder.

### **Arbete som anställd endast i flera medlemsländer**

---

#### **Artikel SSC.12.5**

5. En person som normalt arbetar som anställd i två eller flera medlemsstater (och inte i Förenade kungariket) ska omfattas av Förenade kungarikets lagstiftning om personen inte utför en väsentlig del av detta arbete i bosättningsstaten och personen

(a) är anställd av ett eller flera företag eller arbetsgivare, av vilka samtliga har sitt säte eller verksamhetsställe i Förenade kungariket.

(b) Är bosatt i en medlemsstat och är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare, som alla har sitt säte eller verksamhetsställe i Förenade kungariket och medlemsstaten för bosättning,

(c) Är bosatt i Förenade kungariket och är anställd av två eller flera företag eller arbetsgivare, varav minst två har sitt säte eller verksamhetsställe i olika medlemsstater, eller

(d) är bosatt i Förenade kungariket och är anställd av ett eller flera företag eller arbetsgivare, av vilka inget har sitt säte eller verksamhetsställe i en annan stat.

---

Bestämmelsen reglerar olika situationer då en anställd inte utför en väsentlig del av arbetet i bosättningslandet samtidigt som Förenade kungariket inte är något av arbetsländerna.

Bestämmelsen ger ytterligare reglering i situationer då personen inte utför en väsentlig del av arbetet i bosättningslandet. Till skillnad från artikel SSC.12.1b ska personerna i artikel SSC.12.5 punkter a-d omfattas av lagstiftningen i Förenade kungariket även om inget arbete utförs där. De beskrivna situationerna i punkterna a–d har ändå anknytning till Förenade kungariket, antingen genom att personen är bosatt i Förenade kungariket eller att hens aktuella arbetsgivare har sitt säte eller verksamhetsställe i Förenade kungariket.

## **Egenföretagare som bedriver verksamhet endast i flera medlemsländer**

---

### **Artikel SSC.12.6 och SSC.12.7**

6. En person som normalt bedriver verksamhet som egenföretagare i två eller flera medlemsstater (och inte i Förenade kungariket), utan att utöva en väsentlig del av denna verksamhet i bosättningsstaten, ska omfattas av Förenade kungarikets lagstiftning om platsen för verksamhetens intresse är belägen i Förenade kungariket.

7. Punkt 6 ska inte tillämpas på en person som normalt arbetar som anställd och egenföretagare i två eller flera medlemsstater.

---

Båda bestämmelserna avser personer som bedriver verksamhet som egenföretagare.

Bestämmelsen SSC.12.6 reglerar situationen då en person som bedriver verksamhet som egenföretagare inte utför en väsentlig del av sin verksamhet i bosättningslandet. I jämförelse med artikel SSC.12.2b är inte Förenade kungariket något av de länder som verksamheten bedrivs inom. Bestämmelsen SSC.12.6 gäller inte för personer som förutom att bedriva egen verksamhet i flera länder samtidigt är anställda, utan då ska artikel SSC.12.3 tillämpas istället.

## **Allt arbete ska räknas som utfört i det land vars lagstiftning personen omfattas av**

---

### **Artikel SSC.12.8**

8. De personer som avses i punkterna 1–6 ska vid tillämpningen av den lagstiftning som fastställs i enlighet med dessa bestämmelser behandlas som om de arbetar som anställda eller bedriver verksamhet som egenföretagare i den berörda staten samt får alla sina inkomster därifrån.

---

Bestämmelsen innebär att den som regelbundet arbetar i två eller flera länder och som artikel SSC.12 bedömts gälla för ska

- anses utföra allt sitt arbete i det land vars lagstiftning är tillämplig
- anses få alla sina inkomster från det landet.

Personen ska alltså bara betala avgifter i det landet och få tillgång till det landets förmåner som omfattas av protokollet.

## **Handläggning enligt artikel SSCI.15 i bilaga SSC-7 Genomförandedel**

Den som är anställd eller egenföretagare och arbetar i två eller flera länder ska informera den behöriga institutionen i bosättningslandet om detta. En person som är bosatt i Sverige och som arbetar i två eller flera länder ska alltså informera Försäkringskassan om det (artikel SSCI.15.1 i bilaga SSC-7). Var personen är bosatt är avgörande för vidare handläggning av ett ärende där arbete utförs i två eller flera länder, eftersom det är i bosättningslandet som handläggningen om tillämplig lagstiftning ska påbörjas. Om det råder osäkerhet kring bosättningslandet, ska utgångspunkten för bedömningen göras i kriterierna för att fastställa bosättningsorten i artikel SSCI.10 i bilaga SSC-7, vilket du kan läsa mer i avsnitt 15.3.1.

Om personen inte meddelar bosättningslandet att hen arbetar i två eller flera länder, ska institutionen så snart den får kännedom om det tillämpa artikel SSCI.15 i bilaga SSC-7. Om personen i stället har informerat institutionen i annat land än bosättningslandet ska



institutionen i det förstnämnda landet informera institutionen i bosättningslandet, (artikel SSCI.15.6). Om Sverige är bosättningsland och Försäkringskassan får information på något av dessa sätt, ska vi tillämpa handlägningsbestämmelserna i artikel SSCI.15.

Bestämmelsen i artikel SSCI.15 innebär att den berörda institutionen i det aktuella bosättningslandet påbörjar utredningar om vilket lands lagstiftning som ska gälla för en person som arbetar i två eller flera länder. Institutionen fattar sedan ett provisoriskt beslut om vilket lands lagstiftning som ska gälla utifrån bestämmelserna i artikel SSC.12 i samordningsprotokollet. Institutionen ska därefter underrätta de berörda institutionerna i de andra länderna där personen arbetar om det provisoriska beslutet (artikel SSCI.15.2 och artikel SSCI.15.5 i bilaga SSC-7). I praktiken innebär det att ett land kan ange att ett annat lands lagstiftning ska gälla för en person som arbetar i två eller flera länder.

Samtliga berörda länders behöriga institutioner har två månader på sig att invända mot det provisoriska beslutet. Om ingen av dem invänder blir beslutet slutgiltigt när de två månaderna har gått ut. Man räknar tiden från det att de andra behöriga institutionerna tog del av det provisoriska beslutet, om inte beslutet redan har fastslagits som slutgiltigt enligt artikel SSCI.15.4 i bilaga SSC-7. (Artikel SSCI.15.3 i bilaga SSC-7). Den behöriga institutionen i det land vars lagstiftning ska gälla informerar den berörda personen om detta. Det gäller både provisoriska och slutliga beslut och ska ske utan dröjsmål.

Vid osäkerhet vid fastställandet av tillämplig lagstiftning för en person som arbetar i två eller flera länder ska de berörda institutionerna eller myndigheterna fastställa lagstiftningen i samråd. Det innebär att i de fall Försäkringskassan är osäker på vilket lands lagstiftning som ska gälla ska vi ta kontakt med det andra landet. Om Försäkringskassan och det andra landets behöriga institution har olika uppfattning om förutsättningarna och relevanta uppgifter ska vi försöka nå enighet genom att tillämpa ovanstående villkor och bestämmelserna i artikel SSCI.6 i bilaga SSC-7, (artikel SSCI.15.4 i bilaga SSC-7).

#### **15.3.4 Frivillig försäkring eller frivillig fortsättningsförsäkring, artikel SSC.13**

Artikel SSC.13 avser situationer där tillämplig lagstiftning ska fastställas enligt artiklarna SSC.10 och SSC.12 i samordningsprotokollet och särskilt beaktande ska göras om en person har en frivillig försäkring eller fortsättningsförsäkring.

En frivillig försäkring är en försäkring där en enskild person har deklarerat att hen vill omfattas av en försäkring genom att underteckna ett kontrakt. Även möjligheten att i efterhand betala in avgifter till en sådan försäkring faller in här.

I Sverige har vi ett obligatoriskt socialförsäkringssystem, vilket betyder att vår socialförsäkring är obligatorisk för dem som omfattas av den genom bosättning eller arbete. Försäkringskassan behöver ändå känna till denna bestämmelse eftersom det kan hända att personer som omfattas av den obligatoriska försäkringen i Sverige även omfattas av ett annat lands frivilliga försäkring eller fortsättningsförsäkring.

#### **15.3.5 Arbetsgivarens skyldigheter - artikel SSC.14**

I artikel SSC.14 finns bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter. Även om arbetsgivaren har sitt säte eller verksamhetsställe utanför det behöriga landet, så innebär artikel SSC.14.1 att arbetsgivaren ska fullgöra alla skyldigheter i landet vars lagstiftning dess anställda omfattas av, särskilt vad gäller skyldigheten att betala de avgifter som föreskrivs enligt det landet. Utgångspunkten i artikel SSC.10.1 om att endast ett lands lagstiftning ska vara tillämplig genom någon av bestämmelserna i avdelning II, regleras därmed även arbetsgivarens skyldighet till att endast gälla för ett land vad gäller socialförsäkring.



Enligt artikel SSC.14.2 kan dock arbetsgivare med verksamhetsställe utanför landet vars lagstiftning är tillämplig komma överens med den anställde om att denne ska betala sociala avgifter. I Sverige är det Skatteverket som administrerar frågan om sociala avgifter.

## 15.4 Metodstöd

### Ärenden som berörs

Det här metodstödet ska du bara använda för att utreda ärenden som berör en gränsöverskridande situation mellan Förenade kungariket och ett medlemsland från den 1 januari 2021 och som inte träffas av avtalet om Förenade kungarikets utträde ur EU.

Du ska läsa detta parallellt med avsnitt 2.5 Metodstöd.

Du kan läsa mer om avtalet om Förenade kungarikets utträde ur EU i avsnitt 8.4.

Läs mer om informationsutbytet med Förenade kungariket i avsnitt 10.3.

### Utredning

Gör din utredning med stöd av avsnitt 2.5.1.

Om du konstaterar att personen är eller har varit i en gränsöverskridande situation mellan Förenade kungariket och ett medlemsland från den 1 januari 2021 och inte träffas av avtalet om Förenade kungarikets utträde ur EU, ska du läsa vidare i detta avsnitt.

### Bedömning

#### Vilket eller vilka regelverk är tillämpliga?

Du gör din bedömning med stöd av avsnitt 2.5.2.

Om du i momentet Utredning konstaterar att situationen berör Förenade kungariket ska du bedöma om personen

- är eller har varit i en situation som inbegriper minst två länder varav Förenade kungariket är ett där det finns ett gemensamt internationellt regelverk
- är lagligen bosatt i en medlemsstat eller i Förenade kungariket.

Den som uppfyller punkterna ovan ska även ingå i personkretsen enligt SSC.2 i samordningsprotokollet, för att protokollet ska kunna tillämpas.

### Bedömning av personkrets

Samordningsprotokollet ska endast tillämpas på personer som är lagligen bosatta i Förenade kungariket eller i ett medlemsland (artikel 489.1) samt omfattas eller har omfattats av lagstiftningen i en eller flera länder (SSC.2). Avsaknaden av laglig bosättning efter den 1 januari 2021 får dock inte påverka rättigheter till kontantförmåner som hänför sig till tidigare perioder av laglig bosättning för personer som omfattas eller omfattats av lagstiftningen i en eller flera länder (artikel 489.2). Läs mer om detta i avsnitt 2.5.2 Uppfyller personen förmånsvillkoren?

Begreppet *lagligen bosatt* är en migrationsrättslig bedömning och är inte kopplat till socialförsäkringens koncept av bosättning. Det räcker därför att Försäkringskassan kan konstatera att personen befinner sig lagligt i Sverige. Den bedömningen görs på motsvarande sätt som vi sedan tidigare gör vid tillämpningen av förordning 1231/2010. Läs mer i avsnitt 9.2.2. Personkrets.

Laglig vistelse regleras i utlänningslagen och du kan läsa mer om laglig vistelse i kapitel 5.



### **Ska svensk lagstiftning gälla?**

Det här steget blir aktuellt om protokollet är tillämpligt regelverk.

Här bedömer du vilket lands lagstiftning som ska gälla. Läs om hur du gör den bedömningen i beskrivningen av artiklarna 10–12 i samordningsprotokollet i avsnitt 15.2.

Läs mer om steget i avsnitt 2.5.2 Bedömning.

### **Är personen försäkrad i Sverige?**

I detta steg bedömer du om personen är försäkrad i Sverige. Läs mer om steget i avsnitt 2.5.2 Bedömning.

### **Uppfyller personen de andra relevanta villkoren i socialförsäkringsskyddet?**

Läs i avsnitt 2.5.3. om att bedöma om personen uppfyller de andra villkor som gäller för respektive förmån.

Brittiska medborgares rätt att resa in, vistas och arbeta i Sverige från och med 1 januari 2021 regleras i första hand i utträdesavtalets personkrets i artikel 10.

Träffas den brittiska medborgaren inte av utträdesavtalet så ska personen bedömas på samma sätt som övriga tredjelandsmedborgare vid tillämpningen av t.ex. 5 kap. 12 § och 6 kap. 14 § SFB. Läs mer om detta i avsnitt 5.5 Särskilt för Förenade kungariket.

### **Uppfyller personen förmånsvillkoren?**

Läs i avsnitt 2.5.3 om detta steg i bedömningen.

Om protokollet är tillämpligt ska du beakta de förmånsspecifika rättigheterna och skyldigheterna som framgår av avdelning III i samordningsprotokollet.

## 16 Den nordiska konventionen om social trygghet

Den nordiska konventionen om social trygghet är ett multilateralt avtal mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Den är införlivad med svensk rätt i lagen (2013:134) om nordisk konvention om social trygghet, prop. 2012/13:31. Till konventionen finns ett administrativt avtal, Försäkringskassans föreskrifter om Administrativt avtal till Nordisk konvention om social trygghet, FKFS 2014:3. Både konvention och avtal finns på Fia.

Bestämmelserna i lagen om nordisk konvention om social trygghet gäller från och med den 1 maj 2014 i förhållande till Norge, Island, Danmark, Finland och Åland och från och med den 1 maj 2015 i förhållande till Färöarna och Grönland.

Den tidigare lagen (2004:114) om nordisk konvention om social trygghet upphörde att gälla i samband med att den nya lagen trädde i kraft inom respektive territorier. I äldre ärenden som gäller en tidsperiod innan den nya nordiska konventionen trädde i kraft ska bestämmelserna i den tidigare konventionen tillämpas.

För information om krav på uppehållstillstånd och uppehållsrätt för personer som omfattas av den nordiska konventionen, se kapitel 5.

### 16.1 När ska konventionen tillämpas?

Till följd av samarbetet inom EU/EES har den nordiska konventionen fått begränsad betydelse för de flesta som rör sig inom Norden. För även om en person i och för sig omfattas av den nordiska konventionen ska förordningarna 883/2004 och 987/2009 tillämpas i stället för konventionen när det är möjligt. Det beror på unionsrättens företräde framför ett avtal mellan medlemsländer.

Det finns dock två situationer när konventionen får betydelse. Den ska dels tillämpas i förhållande till några av de nordiska länderna och för tredjelandsmedborgare, dels fungerar den i några situationer som ett komplement till förordningarna 883/2004 och 987/2009. Ett exempel på det är ersättning för kostnader för hemresa vid sjukdom, se artikel 7. Denna möjlighet gäller alltså endast de personer som omfattas av den nordiska konventionen.

### 16.2 Var ska konventionen tillämpas?

Den nordiska konventionens definition av begreppet "nordiskt land" innebär att konventionen omfattar det territoriella områdena Danmark, Finland, Norge, Island och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Notera att med Norge avses även Svalbard och Jan Mayen.

### 16.3 Konventionens sakområden

Artikel 2 i konventionen hänvisar till de sakområden som tas upp i förordning 883/2004. Bestämmelsen innebär att den lagstiftning och de system som de nordiska länderna har anmält till Europeiska kommissionen enligt artikel 9 i förordning 883/2004 också gäller för den nordiska konventionen.

Om förordningens tillämpningsområde förändras genom beslut av rådet och parlamentet eller genom praxis från EU-domstolen, följer konventionen automatiskt med utan något behov av att varje gång göra särskilda ändringar. Detsamma gäller exempelvis om domstolen skulle klassificera om en förmån från socialt stöd till social trygghet eller vice versa. (Prop. 2012/13:31 s. 18)



## 16.4 Personkrets

---

### Artikel 3 Nordiska konventionen om social trygghet

1. Denna konvention gäller personer som omfattas av förordningens personkrets och som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i ett nordiskt land.
  2. Denna konvention gäller vidare följande personer som inte omfattas av förordningens personkrets:
    - a) personer som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i ett nordiskt land,
    - b) familjemedlemmar eller efterlevande som härleder rättigheter från personer som avses under a.
  3. För Danmark gäller bestämmelserna i 1 och 2 endast medborgare i ett nordiskt land när det gäller tillämpningen av:
    - a) reglerna om familjeförmåner i kapitel 8 i förordningen,
    - b) artikel 64 i förordningen om arbetslösa personer som reser till en annan medlemsstat,
    - c) reglerna om grundpension.
- 

Bestämmelsens första punkt innebär att konventionen gäller för personer som omfattas av förordningens personkrets och som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i ett av de nordiska länderna. Denna punkt medför alltså bland annat att EU-medborgare omfattas av den nordiska konventionen om de är eller har varit omfattade av lagstiftningen i ett nordiskt land. För mer information om förordningens personkrets, se avsnitt 9.2.2.

Den andra punkten innebär att konventionen omfattar personer som inte omfattas av förordning 883/2004, men som är eller har varit omfattade av lagstiftningen i ett nordiskt land. Förordning 883/2004 blir alltså indirekt tillämplig för personer som inte omfattas av dess personkrets. Stycket tar sikte på personer som inte är medborgare i ett EES-land och deras familjemedlemmar. Eftersom Norge och Island inte tillämpar förordning 1231/2010 är tredjelandsmedborgare inte omfattade av EES-avtalet. Förordningen blir då tillämplig på dessa genom konventionen. Denna utökade personkrets gäller även Färöarna och Grönland. (Prop. 2012/13:31 s. 19)

I den tredje punkten finns begränsningar som innebär att vissa av de danska förmånerna endast gäller medborgare i ett nordiskt land. Denna begränsning är ytterligare beskriven i bilaga 3 till det administrativa avtalet till konventionen. Enligt bilaga 3 till det administrativa avtalet gäller begränsningen i artikel 3 i den nordiska konventionen i praktiken medborgare från länder utanför EES-området och Schweiz, eftersom medborgare från EES-området och Schweiz har rättigheter enligt förordningen. Denna punkt får ingen betydelse för Försäkringskassans tillämpning, utan endast för Danmark i deras tillämpning av konventionen.



---

**Artikel 4 Nordiska konventionen om social trygghet***Utvidgad tillämpning av förordningen*

Om inte annat sägs i denna konvention, utvidgas tillämpningen av förordningen och tillämpningsförordningen till alla personer som omfattas av denna konvention och som är bosatta i ett nordiskt land.

---

Artikel 4, som är den mest centrala bestämmelsen i konventionen, slår fast att reglerna i förordningen och tillämpningsförordningen generellt ska tillämpas på alla personer som är försäkrade och bosatta i Norden och som inte direkt omfattas av förordningen. Personkretsen i artikeln är dock snävare än den i artikel 3 eftersom det ställs krav på bosättning. Artikeln har främst betydelse för medborgare i tredjeländ. (Prop. 2012/13:31. s. 19)

**16.4.1 I förhållande till länder och grupper**

I förhållande till de nordiska länderna gäller följande:

**Danmark, Island, Norge**

I och med att förordningarna 883/2004 och 987/2009 gäller i förhållande till Danmark, Island och Norge ska dessa bestämmelser tillämpas i första hand, och inte den nordiska konventionen.

Personer från tredjeländ som rör sig från ett EU-land till Sverige ska i flertalet fall bedömas först enligt förordning 1231/2010 och därefter enligt förordning 883/2004, se avsnitt 9.2.2. Det vill säga om personen omfattas av förordning 1231/2010 kan en bedömning göras av om hen omfattas av personkretsen i förordning 883/2004 samt att tillämplig lagstiftning kan fastställas enligt samma förordning.

Eftersom Danmark, Island och Norge inte har undertecknat förordning 1231/2010 kommer den nordiska konventionen dock få betydelse för de tredjeländspersoner som rör sig till och från dessa länder. För att förordning 1231/2010 ska kunna tillämpas krävs nämligen att båda länderna har undertecknat förordningen.

**Finland och Åland**

I förhållande till Finland och Åland ska förordningarna 883/2004, 987/2009 och 1231/2010 tillämpas i första hand, och inte den nordiska konventionen.

**Färöarna och Grönland**

I förhållande till Färöarna och Grönland ska den nordiska konventionen tillämpas.

**16.5 Tillämplig lagstiftning****Bosatt**

---

**Artikel 5 Nordiska konventionen om social trygghet**

En person är bosatt i ett nordiskt land i enlighet med nationell lagstiftning. Vid konflikt om vilken lagstiftning som ska tillämpas på en person, anses personen vara bosatt i det nordiska land där han eller hon är folkbokförd, om inte särskilda skäl föranleder något annat.

---

Bestämmelsen innebär att vid fastställandet av tillämplig lagstiftning för personer som inte arbetar, ska bosättningen fastställas i enlighet med 5 kap. SFB. Om det uppstår en konflikt mellan Sverige och ett annat nordiskt land ska personen anses vara bosatt i det land där hen är folkbokförd.

Enligt förarbetena är syftet med artikeln att åstadkomma ett gemensamt begrepp för bosättning inom Norden som kan tillämpas när de nationella reglerna inte leder till att ett bosättningsland kan fastställas för en person. I tillämpningsförfordningen finns bestämmelser om hur en persons bosättning ska fastställas om flera länder är oense. Enligt dessa regler ska länderna bland annat i avvaktan på slutligt beslut fatta provisoriska beslut. Med hänsyn till de problem som provisoriska beslut enligt förfordningen kan leda till är syftet även att undvika sådana beslut eftersom det mellan de nordiska länderna finns möjlighet till andra praktiska lösningar. (Prop. 2012/13:31 s. 20)

I den nordiska överenskommelsen om folkbokföring garanteras att en person i de nordiska länderna alltid är folkbokförd endast i ett land. Som framgår av artikel 2, lagen (2005:268) om överenskommelse mellan Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige om folkbokföring, ska en person som avser att flytta från ett nordiskt land till ett annat anmäla detta till den lokala registreringsmyndigheten i inflyttningslandet, i Sverige till folkbokföringen. Om Skatteverket anser att personen ska folkbokföras i Sverige, ska hen registreras och tilldelas ett personnummer. Dessutom ska registreringsmyndigheten i utflyttningslandet underrättas. Denna koppling till den internordiska folkbokföringen innebär att bestämmelserna i 5 kap. 3 § SFB ofta sätts ur spel.

### **Det administrativa avtalet**

Enligt artikel 5 i det administrativa avtalet ska bosättningsbedömningen göras i enlighet med artikel 11 p. 1 i förordning 987/2009 i de fall länderna inte kan komma överens om var personen är bosatt. Eftersom det strider mot konventionens bestämmelse om att folkbokföringen ska användas i en sådan situation, och konventionen har företräde framför det administrativa avtalet, ska artikel 5 i det administrativa avtalet inte tillämpas.

### **Förordning 883/2004 och den nordiska konventionen**

Den nordiska konventionen definierar begreppet bosatt på ett annat sätt än förordning 883/2004. Som framgår av avsnitt 9.2.1 och 9.3.1 är en person enligt förordning 883/2004 bosatt där hen är stadigvarande bosatt.

Skillnaden mellan de två regelverken innebär att om det rör sig om en person som flyttar mellan ett annat nordiskt land och Sverige och som omfattas av personkretsen i förordning 883/2004, ska detta regelverk tillämpas. Detta trots att personen måste anmäla sin flyttning till registreringsmyndigheten. Det innebär att det kan uppstå en konflikt där personen i och för sig folkbokförs i det andra nordiska landet, men anses inte omfattad av socialförsäkringen eller tvärtom.

Tänk dock på att det finns bestämmelser i den nordiska konventionen som fungerar som ett komplement till förordning 883/2004. För att omfattas av dessa bestämmelser måste personen omfattas av konventionen.

### **Arbete på kontinentalsockeln**

---

#### **Artikel 6 Nordiska konventionen om social trygghet**

Vid tillämpningen av bestämmelserna i förordningens avdelning II ska även arbete med undersökning och utvinning av naturtillgångar på ett lands kontinentalsockel anses som arbete i det landet.

---

Bestämmelsen är ett förtydligande av att arbete på ett lands kontinentalsockel anses som arbete i det landet. Eftersom sådant arbete inte utan vidare jämföras med arbete på landets territorium samt att EES-avtalet inte omfattar kontinentalsockeln, kan den betraktas som en hjälpregel i bedömningen av artikel 11.3 a i förordning 883/2004 (prop. 2012/13:31 s. 20). Det innebär att om Försäkringskassan gör en bedömning där denna artikel får betydelse har ställningstagandet tagits både enligt förordning 883/2004 och

enligt lagen (2013:134) om nordisk konvention om social trygghet. Begreppet kontinentalsockel definieras i artikel 76 i Förenta Nationernas havsrättskonvention.

Bestämmelsen gäller grupper av arbetstagare på fasta anläggningar och borrhplattformar i verksamhet på kontinentalsockeln. Personer som är anställda ombord på fartyg i transportverksamhet i förbindelse med undersöknings- och utvinningsarbete, omfattas inte av bestämmelsen.

## 16.6 Särskilda förmånsbestämmelser

### Ersättning för kostnader vid hemresa

---

#### Artikel 7 Nordiska konventionen om social trygghet

1. För en person som är bosatt i ett nordiskt land och har rätt till vårdförmåner där och som under tillfällig vistelse i ett annat nordiskt land får vårdförmåner, svarar vistelselandet för de merutgifter för hemresa till bosättningslandet som uppkommer genom att personen till följd av sitt sjukdomstillstånd måste använda dyrare färdstätt än han eller hon annars skulle ha använt.

2. Punkten 1 tillämpas inte på personer som får tillåtelse att resa till ett annat nordiskt land för att där få nödvändig behandling.

---

Bestämmelsen innebär att personer som omfattas av konventionen i vissa fall har rätt till ersättning för kostnader för hemresa vid sjukdom. Bestämmelsen gäller även för personer som omfattas av förordningen. Det beror på att den är antecknad i bilaga II till förordning 883/2004. Någon motsvarande bestämmelse finns heller inte i förordning 883/2004. Bestämmelsen fungerar därför som ett komplement till förordningarna 883/2004 och 987/2009.

Du kan läsa mer om ersättning för kostnader vid hemresa i vägledning 2021:1 *Vård i gränsöverskridande situationer*.

### Rehabilitering av personer som bor i ett nordiskt land och arbetar i ett annat

---

#### Artikel 9 administrativa avtalet till Nordiska konventionen om social trygghet

1. De behöriga institutionerna ska bilateralt komma överens om administrativa rutiner för rehabilitering inom 2 år från det att avtalet och konventionen trätt i kraft för respektive land.

2. I situationer där man tar ställning till personens rätt till pension eller motsvarande förmån ska de behöriga institutionerna meddela uppgifter om rehabiliteringsåtgärder som påbörjats, har genomgåts eller skulle vara möjliga i ett enskilt fall.

---

Försäkringskassan har med stöd av artikel 9 i administrativa avtalet till Nordiska konventionen om social trygghet ingått bilaterala överenskommelser med Finland, Island, Danmark och Norge om hur man ska hantera rehabiliteringsärenden i gränsöverskridande situationer, det vill säga för personer som bor i ett nordiskt land och arbetar i ett annat. Överenskommelserna trädde i kraft den 1 januari 2015 och grundas på Nordiska konventionen om social trygghet. Avtalen finns på Fia. Du kan läsa mer om avtalen i vägledning 2015:1 Sjukpenning, rehabilitering och rehabiliteringsersättning.



## 17 Immunitet och privilegier

Utöver unionsrätten och avtal om social trygghet finns det också andra avtal som kan medföra begränsningar i tillämpligheten av SFB, vilket framgår av 2 kap. 5 § SFB. Det handlar om avtal om olika former av mellanstatligt samarbete, om regler som ska gälla för dessa olika samarbeten eller i övrigt ska gälla i internationella situationer. Dessa avtal kan inbegripa en eller ett par bestämmelser om social trygghet som har betydelse för hur SFB ska tillämpas.

Ett exempel på mellanstatligt samarbete är Förenta Nationerna, FN, och alla de fackorgan, kommittéer med mera som faller inom ramen för det arbetet. För dessa samarbeten finns regler om bland annat den immunitet och de privilegier som gäller för organisationen som sådan och för de tjänstemän som arbetar där. Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser är ett exempel på ett avtal som gäller för det internationella diplomatiska samarbetet.

### **Avtalen saknar bestämmelser om tillämplig lagstiftning**

Till skillnad från unionsrätten och de bilaterala avtalen om social trygghet innehåller dessa avtal inga bestämmelser om tillämplig lagstiftning. Det innebär att det inte handlar först om att fastställa om svensk lagstiftning är tillämplig eller inte. Dock måste Försäkringskassan vid tillämpningen av SFB beakta att det kan finnas avtal som begränsar dess tillämplighet.

Detta innebär att det inte heller finns någon bestämmelse som talar om att en person ska vara omfattad av ett visst lands lagstiftning. I stället handlar det om befrielse från att vara omfattad av den sociala tryggheten i det land där personen befinner sig på grund av arbete på en beskickning eller en i organisation som omfattas av regler om immunitet och privilegier. Utgångspunkten för dessa avtal är alltså att värdlandets regler om social trygghet gäller, om det inte finns regler som medger undantag från det.

### **Vad menas med immunitet och privilegier?**

Med immunitet och privilegier menas befrielse från ett antal nationella skyldigheter. Det kan exempelvis handla om befrielse från att betala skatt och tullavgifter eller om befrielse från invandringsrestriktioner eller sociala trygghetssystem. Anledningen till denna befrielse är att dessa personer vanligtvis redan är omfattade av ett socialt trygghetssystem. Det kan exempelvis handla om en annan stats system, FN:s tjänsteföreskrifter eller särskilda regler för en viss organisation. Lagen (1976:661) om immunitet och privilegier reglerar vilka personer och organisationer som omfattas av olika former av immunitet och privilegier samt vad de består av.

### **17.1 Lagen (1976:661) om immunitet och privilegier**

Lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall reglerar immunitet och privilegier för främmande staters representanter och egendom samt för vissa internationella organisationer. Dessutom införlivar den ett antal avtal i svensk rätt, nämligen

- Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser (SÖ 1967:1)
- Wienkonventionen om konsulära förbindelser (SÖ 1974:10)
- för organisationer upprättade i ett mellanstatligt samarbete.

Av bilagan till lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall framgår vilka internationella organisationer och vilket avtal det handlar om. Av tillkännagivande (1997:595) av vissa uppgifter om överenskommelser som avses i 4 § lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall framgår i vilken SÖ som respektive avtal är publicerat.



Diarienummer  
FK 2024/024660

Wienkonventionerna om diplomatiska och konsulära förbindelser beskriver förhållandet i det mottagande landet. Personens försäkring i det sändande landet avgörs av det landets lagstiftning, inte av Wienkonventionerna.

## Utlandsmyndigheter

Personer som är utsända för att arbeta på en beskickning, eller utlandsmyndighet som det också kallas, omfattas inte av det sociala trygghetssystem som finns i det land där myndigheten är placerad. Det beror på att man genom Wienkonventionerna om diplomatiska och konsulära förbindelser har kommit överens om att dessa personer inte ska omfattas av värdlandets sociala trygghetssystem. De ska i stället vara försäkrade i det utsändande landet. Som framgår av 5 kap. 4 § och 6 kap. 4 § SFB gäller det också för svenska statligt anställda som är utsända att arbeta i ett annat land.

På motsvarande sätt omfattas inte utländska diplomater med flera som är utsända till Sverige av svensk socialförsäkring. En person som tillhör en annan stats beskickning, karriärkonsulat eller dess betjäning ska vara försäkrad i Sverige endast om det är förenligt med lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall. Samma sak gäller en sådan persons privat tjänare, samt vissa internationella organisationer (5 kap. 5 § och 6 kap. 5 § SFB). Det innebär att Försäkringskassan måste veta när det är förenligt med denna lagstiftning att försäkra dessa personer i Sverige.

## Lokalanställd personal

Varken Wienkonventionen om diplomatiska eller konsulära förbindelser inkluderar lokalanställd personal. Med lokalt anställd anses sådan personal som rekryteras och anställs av respektive utlandsmyndighet (SOU 2011:21. s. 340, Utrikesförvaltning i världsklass).

Det innebär att lokalanställd personal vid beskickningar i Sverige kan omfattas av svensk socialförsäkring.



## 17.2 Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser

I Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser finns en artikel om social trygghet.

---

### Artikel 33 Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser

1. Om annat ej följer av bestämmelserna i mom. 3 i denna artikel ska diplomatisk företrädare i vad avser hans tjänst hos den sändande staten ej vara underkastad de bestämmelser om socialförsäkring, som kunna gälla i den mottagande staten.
  2. Den i mom. 1 i denna artikel föreskrivna befrielsen gäller även för privattjänare, som uteslutande är anställd hos diplomatisk företrädare, under förutsättning
    - a) att han icke är medborgare eller stadigvarande bosatt i den mottagande staten, och
    - b) att han omfattas av gällande bestämmelser om socialförsäkring i den sändande staten eller i tredje stat.
  3. Diplomatsk företrädare som i sin tjänst har person, på vilken den i mom. 2 i denna artikel föreskrivna befrielsen icke äger tillämpning, ska iakttaga de skyldigheter, vilka åligga arbetsgivare enligt den mottagande statens bestämmelser om socialförsäkring.
  4. Den i mom. 1 och 2 i denna artikel föreskrivna befrielsen utesluter icke frivillig anslutning till den mottagande statens socialförsäkringssystem, om sådan anslutning medges i denna stat.
  5. Bestämmelserna i denna artikel beröra icke tidigare ingångna bilaterala eller multilaterala överenskommelser om socialförsäkring och hindrar ej heller framtida avslutande av sådana överenskommelser.
- 

Bestämmelsen innebär att personalen vid en beskickning (beskickningspersonalen) enligt Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser är indelad i tre olika kategorier:

- den diplomatiska personalen, som tillsammans med beskickningschefen tillhör beskickningens diplomatiska företrädare
- den administrativa och tekniska personalen
- tjänstepersonalen.

### Diplomatiska företrädare, deras privattjänare och familj

Diplomatiska företrädare är befriade från svensk socialförsäkring. Befrielsen gäller också privattjänare som uteslutande är anställd hos diplomatisk företrädare under de här förutsättningarna:

- att hen varken är svensk medborgare eller stadigvarande bosatt i Sverige
- att hen omfattas av socialförsäkringen i den sändande staten eller i en tredje stat (artikel 33).

Med privattjänare avses de personer som tillhör beskickningspersonalens eller beskickningschefens tjänstefolk och som inte är anställda av den sändande staten. (Artikel 1 a–h)

Befrielsen omfattar också den diplomatiska företrädarens familj, under förutsättning att de

- tillhör hens hushåll
- inte är medborgare i Sverige (artikel 37.1).

Wienkonventionen definierar inte familjebegreppet, men i praxis har det etablerats en minimidefinition som innebär att make eller maka och minderåriga barn alltid omfattas av begreppet. Hur långt begreppet anses sträcka sig utöver detta varierar från land till

land (SOU 2004:24, s. 451, "Utlandstjänstens villkor" från Utlandsvillkorsutredningen). I Sverige omfattar begreppet familjemedlem medföljande make/maka samt barn som inte har fyllt 18 år. Med make/maka likställs en person som utan att vara gift med den utsände lever tillsammans med hen, om de tidigare har varit gifta eller gemensamt har eller har haft barn (5 kap. 8 § SFB).

Befrielsen från social trygghet utesluter inte en eventuell frivillig anslutning till socialförsäkringen i den mottagande staten (artikel 33). I och med att det saknas bestämmelser om det i svensk lagstiftning finns inga möjligheter att frivilligt ansluta sig till det svenska socialförsäkringssystemet.

Bestämmelserna i artikel 33 berör inte tidigare ingångna bilaterala eller multilaterala överenskommelser om socialförsäkring och hindrar inte heller framtida sådana överenskommelser. Det innebär att det är möjligt att i avtal reglera något annat än det som framgår av Wienkonventionerna.

### **Teknisk och administrativ personal**

Medlem av beskickningens tekniska och administrativa personal och deras familjemedlemmar som tillhör deras hushåll är befriade från svensk socialförsäkring under förutsättning att de varken är svenska medborgare eller stadigvarande bosatta i Sverige (artikel 37.2).

### **Tjänstepersonal**

Medlem av beskickningens tjänstepersonal är befriade från svensk socialförsäkring under förutsättning att de varken är svenska medborgare eller stadigvarande bosatta i Sverige (artikel 37.3). Tänk på att deras familjemedlemmar inte är inkluderade i denna artikel.

### **Privattjänare till annan personal än diplomatiska företrädare**

Privattjänare till den beskickningspersonal som inte räknas som diplomatiska företrädare är befriade från svensk socialförsäkring endast om Sverige medger det. Det krävs dock att de inte är svenska medborgare eller är stadigvarande bosatta i Sverige. Det innebär alltså att om de uppfyller något av dessa villkor är det inte möjligt att befria dem från svensk socialförsäkring.

### **Andra avtal**

Enligt avtalet berör inte bestämmelserna i artikeln andra avtal om socialförsäkring. Det innebär att de länder som har undertecknat Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser med flera kan ingå andra avtal. Sverige har dock i alla sina avtal hänvisat till Wienkonventionens bestämmelser när det gäller diplomater med flera. Det innebär att för svensk del gäller Wienkonventionens bestämmelser.

### **Förhållandet till förordning 883/2004**

En situation där flera regelverk är inblandade är Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser i förhållande till förordning 883/2004. Vilket regelverk som ska tillämpas beror på person och situation, samtidigt som sättet för att komma fram till det är lika.

Om en person från exempelvis Tyskland kommer till Sverige för att arbeta som diplomat på Tysklands ambassad i Stockholm, kan båda regelverken vara tillämpliga. Enligt Wienkonventionen ska hen vara undantagen det mottagande landets, här Sveriges, socialförsäkring. Eftersom unionsrätten är en del av den nationella lagstiftningen blir även förordning 883/2004 tillämplig eftersom det i det aktuella fallet rör sig om en gränsöverskridande situation mellan Sverige och Tyskland.

För den enskilda diplomatens tillgång till social trygghet saknar det sannolikt betydelse att alla tre regelverken är tillämpliga; Wienkonventionen, tysk lagstiftning och förordning 883/2004. Däremot ska inte de svenska bestämmelserna i SFB tillämpas, eftersom

Wienkonventionen redogör för att svensk socialförsäkring ska undantas och förordning 883/2004 pekar ut tysk lagstiftning.

SFB kan dock få betydelse för diplomatens familj. Om den enskilde diplomaten har med sig sin partner till Sverige kan även denna person omfattas av Wienkonventionen. Förordning 883/2004 är dock tillämplig för partnern, familjemedlemmen, eftersom hen befinner sig i en gränsoverskridande situation mellan Sverige och Tyskland. Om partnern inte är offentligt anställd är det inte självklart att tysk lagstiftning gäller enligt förordning 883/2004. Partnern ska i det här fallet anses självständigt försäkrad vilket innebär att en bedömning av både bosättning och arbete därmed görs på sedvanligt sätt enligt lagvalsbestämmelserna i avdelning II i förordningen. Om förordning 883/2004 pekar ut svensk lagstiftning har denna bedömning således företräde framför Wienkonventionens bestämmelse om att undantas från svensk lagstiftning. Detta eftersom hen får anses ha en självständig rätt till att omfattas av SFB genom arbete eller bosättning i Sverige.

### 17.3 Wienkonventionen om konsulära förbindelser

I Wienkonventionen om konsulära förbindelser finns en artikel om social trygghet.

---

#### Artikel 48 Wienkonventionen om konsulära förbindelser

*Undantag från system för social trygghet*

1. Där annat ej följer av bestämmelserna i denna artikels tredje stycke, ska konsulatmedlemmar i utövningen av sin tjänst hos den sändande staten och de medlemmar av deras familjer som tillhör deras hushåll ej vara underkastade de bestämmelser om social trygghet, som kan gälla i den mottagande staten.
2. Den i denna artikels första stycke föreskrivna befrielsen gäller också privat tjänare som uteslutande är anställda i konsultamedlemmars tjänst under förutsättning:
  - a) att de ej är medborgare eller stadigvarande bosatta i den mottagande staten och
  - b) att de omfattas av gällande bestämmelser om social trygghet i den sändande staten eller i en tredje stat.
3. Konsulatmedlemmar som i sin tjänst har personer på vilka den i denna artikels andra stycke angivna befrielsen ej äger tillämpning, ska iaktta de skyldigheter som åligger arbetsgivare enligt den mottagande statens bestämmelser om social trygghet.
4. Den i denna artikels första och andra stycke föreskrivna befrielsen utesluter inte frivilligt deltagande i den mottagande statens system för social trygghet, förutsatt att sådant deltagande tillåts av denna stat.

---

Bestämmelsen innebär följande. Konsulatsmedlemmar i utövning av sin tjänst hos det sändande landet och de medlemmar av deras familj som tillhör deras hushåll är befriade från svensk socialförsäkring. Befrielsen gäller även privat tjänare som är anställda i konsulatmedlemmars tjänst under förutsättning

- att de varken är svenska medborgare eller stadigvarande bosatta i Sverige
- att de omfattas av socialförsäkringen i det sändande landet eller i ett tredjeland.

Med privat tjänare menas en person som är anställd uteslutande i konsulatmedlemmens privata tjänst (artikel 1 i).

Det finns två kategorier av konsulter: karriärkonsulter och honorärkonsulter. Bestämmelserna om befrielse från svensk socialförsäkring gäller enbart karriärkonsulter.

Med konsulatmedlem menas konsulter, konsulattjänstemän och medlemmar av tjänstepersonalen. Med konsul menas bland annat konsulatchef och med konsulat-tjänsteman en person som är anställd i administrativ eller teknisk personal vid ett konsulat. Medlemmar av tjänstepersonalen är anställda för husliga göromål vid konsulatet. (Artikel 1 c–h)

I Wienkonventionen om konsulära förbindelser finns även en bestämmelse som kan påverka den sociala tryggheten. Denna bestämmelse finns alltså inte i Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser.

---

### **Artikel 71 i Wienkonventionen om konsulära förbindelser**

*Personer som är medborgare eller stadigvarande bosatta i den mottagande staten*

1. Såvida inte den mottagande staten beviljat mera omfattande lättnader, privilegier och immunitet, ska konsulter som är medborgare eller stadigvarande bosatta i den mottagande staten endast åtnjuta immunitet mot domsrätt och personlig okränkbarhet för tjänsteåtgärder företagna vid fullgörandet av deras uppgifter och det privilegium som föreskrivs i tredje stycket av artikel 44. I fråga om dessa konsulter ska den mottagande staten också vara bunden av den i artikel 42 angivna förpliktelsen. Om åtal väcks mot sådan konsul, ska rättegången bedrivas – om han ej är anhållen eller häktad – på sådant sätt att den konsulära tjänsten störs så lite som möjligt.

2. Andra konsulsmedlemmar som är medborgare eller stadigvarande bosatta i den mottagande staten och medlemmar av deras familjer, liksom medlemmar av i denna artikels första stycke avsedda konsulers familjer, ska åtnjuta lättnader, privilegier och immunitet endast i den utsträckning den mottagande staten tillerkänner dem sådana. De medlemmar av konsulsmedlems familj och privat-tjänare som själva är medborgare eller stadigvarande bosatta i den mottagande staten ska likaledes åtnjuta lättnader, privilegier och immunitet endast i den utsträckning denna stat tillerkänner dem sådana. Den mottagande staten ska emellertid utöva sin jurisdiktion över dessa personer på sådant sätt, att fullgörandet av konsulatets uppgifter ej onödigtvis hindras.”

---

Bestämmelsen i punkt två ovan, som kan få betydelse för social trygghet, innebär att den nationella lagstiftningen i den mottagande staten är avgörande för om personen ska omfattas av lagstiftning om social trygghet, det vill säga SFB i vårt fall.

Försäkringskassan behöver utreda om personen anses vara antingen medborgare i Sverige eller stadigvarande bosatt i Sverige för att träffas av artikel 71.2. Om så är fallet ska inte artikel 48 i Wienkonventionen tillämpas på personen. Som stöd vid utredningen av stadigvarande bosättning i Sverige ska bestämmelserna i 5 kap. 2 och 3 §§ socialförsäkringsbalken tillämpas.

## **17.4 Immunitet och privilegier för internationella organisationer**

I en bilaga till lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall nämns ett antal organisationer för vilka immunitet och privilegier gäller. Det handlar om avtal om mellanstatligt samarbete. En del av dessa sluts inom ramen för FN eller EU-samarbetet, andra faller utanför dessa samarbeten. Vissa av dessa avtal kräver att det finns särskilda institutioner med personal. De personer som arbetar på en sådan institution är ofta anställda av organisationen, som ofta är en egen juridisk person. Det vill säga personen är vanligen inte utsänd av ett land för att arbeta där.

Vissa organisationer har egna system för social trygghet, men det finns också de som ansluter till det system som finns i det land där institutionen är belägen. Vad som gäller för respektive organisation framgår av respektive avtal, se avsnitt 17.5. I vissa fall är frågan om social trygghet reglerad på ett sådant sätt att det i avtalet om etablerandet av en organisation framgår att organisationen har rätt att själv reglera frågan om social trygghet. Det är inte alltid som organisationen väljer att reglera detta, i dessa fall gäller värdlandets regelverk för om personerna som arbetar där ska vara omfattade av försäkringen eller inte. Om det regleras görs det därför i avtalet mellan organisationen och värdlandet, det vill säga det land där organisationen är placerad. Därför är det vanligen när organisationen är placerad i Sverige som avtalen har betydelse för Försäkringskassans bedömning.

Sverige är enbart bundet av de avtal som Sverige har ingått. Om exempelvis en internationell organisation är placerad i Danmark och organisationen har ingått ett avtal med Danmark om social trygghet, omfattas inte Sverige av detta avtal. Det betyder att om en person exempelvis bor i Sverige och arbetar i Köpenhamn för denna organisation, har avtalet mellan organisationen och Danmark ingen betydelse för Försäkringskassans bedömning av om personen ska vara försäkrad i Sverige eller inte. Däremot kan Sverige ha undertecknat avtalet om etablerandet av den aktuella organisationen och därför vara omfattat av det avtalet. Dessutom kan unionsrätten eller den nordiska konventionen få betydelse i en situation som denna, se kapitel 2 för generell information om vad som gäller när en person samtidigt kan omfattas av flera regelverk.

I vissa fall hänvisar avtalen till Wienkonventionen om diplomatiska bestämmelser på så sätt att vissa personer omfattas av den immunitet och de privilegier som framgår där. I dessa fall ska inte dessa personer omfattas av svensk försäkring. Det beror på att Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser gäller i Sverige genom lagen (1976:661) om immunitet och privilegier.

Många av avtalen innehåller bestämmelser om immunitet från att betala skatt i värdlandet. Det betyder dock inte att den sociala tryggheten är undantagen. Liksom inom unionsrätten finns alltså ingen relation mellan skatter och social trygghet. Avtalen är heller inte reglerade så att det framgår att sociala avgifter och social trygghet hör ihop, det vill säga att personen ska betala avgifter i det land där hen är försäkrad.

När det gäller personer som arbetar för olika internationella organisationer måste Försäkringskassan alltså bedöma om de ska vara omfattade av svensk socialförsäkring eller inte.

## **17.5 Avtal om internationella organisationer med bestämmelser om social trygghet**

Flertalet av de avtal som nämns i bilagan till lagen (1976:661) har inga bestämmelser som rör social trygghet. Den immunitet och de privilegier som regleras handlar alltså ofta om andra områden, exempelvis rätten att röra sig fritt över gränser eller att institutionen som sådan och de dokument som de har tagit fram ska åtnjuta immunitet och privilegier. Det innebär att flertalet avtal inte är av intresse för Försäkringskassan.

Nedan följer de organisationer som nämns i bilagan och som har särskilda bestämmelser om social trygghet eller som har bestämmelser som kan påverka tillgången till social trygghet.

### **17.5.1 Förenta nationernas immunitet och privilegier**

*Konvention den 13 februari 1946 rörande Förenta nationernas privilegier och immunitet, SÖ 1947:26*

Konventionen handlar om immunitet och privilegier för Förenta nationerna.

Det finns ingen specifik bestämmelse i detta avtal vad gäller social trygghet. Men det finns en bestämmelse som hänvisar till immunitet och privilegier som gäller för diplomatiska sändebud.

---

**Artikel V § 19**

Utöver de privilegier och den immunitet, som angivas i §§ 19 och 20, ska generaldirektör för fackorgan eller den, som under sådan frånvaro tjänstgör i hans ställe, jämte äkta maka och minderåriga barn åtnjuta de privilegier, den immunitet, de befrielser och de förmåner, som enligt den internationella rätten tillkomma diplomatiska sändebud.

---

Bestämmelsen hänvisar till Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser. I bedömningen av socialförsäkring ska alltså artikel 33 i Wienkonventionen tillämpas på de personer som omfattas av artikel V § 19. Tänk på att det bara gäller de personer som träffas av artikel V § 19. För övriga personer som arbetar på dessa fackorgan finns ingen sådan bestämmelse.

## 17.5.2 Immunitet och privilegier för FN:s fackorgan

*Konvention den 21 november 1947 om privilegier och immunitet för Förenta Nationernas fackorgan, SÖ 1951:84*

Konventionen handlar om immunitet och privilegier för

- Internationella arbetstagarorganisationen (ILO)
- FN:s livsmedels- och jordbruksorganisation
- FN:s organisation för uppfostran, vetenskap och kultur
- Internationella civila luftfartsorganisationen
- Internationella valutafonden (IMF)
- Internationella banken för återuppbyggnad och utveckling, Världsbanken (IBRD)
- Världshälsovårdsorganisationen (WHO)
- Världspostunionen
- Internationella fjärrförbindelseunionen
- varje fackorgan anslutet till FN i enlighet med artiklarna 57 och 63 i FN:s stadga.

Det finns ingen specifik bestämmelse i detta avtal vad gäller social trygghet. Men det finns en bestämmelse som hänvisar till immunitet och privilegier som gäller för diplomatiska sändebud.

---

**Artikel VI § 21**

Utöver de privilegier och den immunitet, som angivas i §§ 19 och 20, ska generaldirektör för fackorgan eller den, som under sådant frånvaro tjänstgör i hans ställe, jämte äkta maka och minderåriga barn åtnjuta de privilegier, den immunitet, de befrielser och de förmåner, som enligt den internationella rätten tillkomma diplomatiska sändebud.

---

Bestämmelsen hänvisar till Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser. I bedömningen av socialförsäkring ska alltså artikel 33 i Wienkonventionen tillämpas på de personer som omfattas av artikel VI § 21. Tänk på att det gäller enbart de personer



som träffas av artikel VI § 21. För övriga personer som arbetar på dessa fackorgan finns ingen sådan bestämmelse.

### 17.5.3 Avtal mellan Sverige och UNHCR

*Avtal den 31 augusti och den 30 september 1985 mellan Sverige och Förenta nationernas Höge kommissarie för flyktingar (UNHCR) om ett regionkontor för UNCHR, SÖ 1985:89*

Avtalet är en överenskommelse mellan Sverige och UNHCR om ett regionkontor i Sverige för UNHCR. Trots att detta är ett avtal mellan Sverige och UNHCR finns inte någon specifik bestämmelse om social trygghet.

---

#### Artikel IV § 10

Utöver de privilegier och immuniteter som anges i punkt 9 ska Höge Kommissariens regionala representant och dennes ställföreträdare, såvida de ej är svenska medborgare, jämte make och minderåriga barn åtnjuta de privilegier och immuniteter, befrielser och förmåner som vanligtvis tillkommer diplomatiska sändebud i motsvarande ställning.

---

Bestämmelsen hänvisar till Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser. I bedömningen av socialförsäkring ska alltså artikel 33 i Wienkonventionen tillämpas på de personer som omfattas av artikel IV § 10. Tänk på att det gäller enbart de personer som träffas av artikel IV § 10. För övriga personer som arbetar på dessa fackorgan finns ingen sådan bestämmelse.

### 17.5.4 Den internationella sjöfartsorganisationen (IMO), World Maritime University (WMU)

*Avtal den 9 februari 1983 mellan Sverige och den internationella sjöfartsorganisationen (IMO) om världssjöfartsinstitutet (SÖ 1983:48), Prop. 1982/83:104*

IMO är FN:s fackorgan för tekniska sjöfartsfrågor. Organisationen har sitt säte i London, men har sedan 1983 ett världssjöfartsuniversitet i Malmö (World Maritime University, WMU). I samband med att det etablerades slöt Sverige ett avtal med IMO om bland annat den immunitet och de privilegier som skulle gälla för de personer som arbetade på WMU.

Inledningsvis framgår att Sverige den 1 februari 1960 åtog sig att på Internationella sjöfartsorganisationen tillämpa föreskrifterna i konventionen om privilegier och immunitet för Förenta nationernas fackorgan (SÖ 1951:84), inbegripet i bilaga XII. Det finns även en specifik bestämmelse om social trygghet.



---

**Artikel 14**

1. Universitetstjänstemän och de familjemedlemmar som ingår i deras respektive hushåll ska omfattas av lämpliga socialförsäkringsarrangemang som ombesörjs av organisationen och de ska vara undantagna från varje socialförsäkringssystem som inrättats enligt svensk lag.
  2. Utan hinder av paragraf 1 i denna artikel ska en tjänstemans familjemedlemmar vara berättigade till andra svenska socialförsäkringsförmåner än barnbidrag, om dessa familjemedlemmar var bosatta i Sverige omedelbart före tjänstemannens anställning vid universitetet.
  3. Föreskrifterna i paragraf 1 i denna artikel gäller inte socialförsäkringsavgifter och socialförsäkringsförmåner som hänför sig till inkomst från arbete i Sverige utanför universitetet.
- 

Bestämmelsen i artikel 14 innebär att organisationen har ett särskilt system för social trygghet. De som omfattas av reglerna, det vill säga tjänstemän och familjemedlemmar som ingår i deras hushåll, ska alltså inte omfattas av den svenska socialförsäkringen.

Det finns undantag från bestämmelsen i punkt 1, vilket framgår av punkt 2–3. En tjänstemans familjemedlemmar kan ha rätt till svenska bosättningsbaserade förmåner om de var bosatta i Sverige när tjänstemannen fick sin anställning. Det gäller med undantag för barnbidrag som enligt bestämmelsen inte kan betalas ut. Anledningen till att barnbidrag är undantaget kan vara att anställda vid organisationen har en motsvarande ersättning inkluderad i sitt anställningsavtal.

Tänk på att de som omfattas av bestämmelserna i artikeln kan vara omfattade av det svenska systemet för annat arbete i Sverige. Det betyder exempelvis att om någon av den anställdes familjemedlemmar arbetar i Sverige ska hen omfattas av den svenska arbetsbaserade försäkringen.

**17.5.5 Nordiska ministerrådet och Nordiska rådet**

*Avtal den 13 maj 1987 om den rättsliga ställningen för Nordiska ministerrådets sekretariat och Nordiska rådets presidiesekretariat, SÖ 1989:60*

Inom ramen för det nordiska samarbetet finns särskilda bestämmelser för vad som gäller för de personer som arbetar på de nordiska institutionerna.



---

### Artikel 12

Varje tjänstgöringsland förbinder sig att taga in anställda i sekretariaten som medlemmar i tjänstgöringslandets statliga pensionsordning på samma villkor som gäller för motsvarande statliga tjänster i detta land såvida icke annat fastställts genom avtal med den anställde.

Överenskommelse, som ingåtts eller som kan komma att ingås mellan de nordiska länderna om samordning av rättigheter intjänade i statliga eller motsvarande pensionsordningar, ska även gälla för de anställda i sekretariaten som har pensionsrättigheter i de nordiska länder, vilka tillträtt överenskommelsen.

De anställdas rätt till sociala förmåner regleras genom den nordiska konventionen den 5 mars 1981 om social trygghet.

---

Bestämmelsen innebär att de personer som arbetar på en institution inom ramen för det nordiska samarbetet anses arbeta i det land där institutionen är belägen. Om institutionen är belägen i Sverige anses personen alltså arbeta i Sverige.

Tänk på att unionsrätten och den nordiska konventionen om social trygghet kan ha betydelse i detta sammanhang. För mer information om regelverkens förhållande till varandra, se kapitel 2.

### 17.5.6 Avtal mellan Sverige och EU

*Överenskommelse den 19 oktober 1989 mellan Konungariket Sveriges regering och de europeiska gemenskapernas kommission om upprättandet i Konungariket Sverige av en delegation för de europeiska gemenskapernas kommission och delegationens privilegier och immunitet, SÖ 1990:8.*

Överenskommelsen handlar om EU-kommissionens delegation i Sverige och dess immunitet och privilegier.

---

### Artikel 3

Delegationen för kommissionen, dess chef och medlemmar samt de medlemmar av deras familjer som tillhör deras respektive hushåll ska på Konungariket Sveriges territorium åtnjuta samma rättigheter, privilegier och immunitet och vara underkastade samma skyldigheter som fastställts i Wienkonventionen.

---

Bestämmelsen hänvisar till Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser. I bedömningen av socialförsäkring ska alltså artikel 33 i Wienkonventionen tillämpas på de personer som omfattas av artikel 3. Men i stället för att omfattas av ett annat lands sociala trygghetssystem, omfattas dessa personer av EU:s tjänsteföreskrifter, se under beskrivning av artikel 1 d i förordning 883/2004.

### 17.5.7 Europeiska centrumet för förebyggande och kontroll av sjukdomar, ECDC

*Vårdlandsavtal med Europeiska centrumet för förebyggande och kontroll av sjukdomar Stockholm 20 juni 2010, prop. 2010/11:34, SÖ 2011:3.*

Avtalet innehåller särskilda bestämmelser avseende socialförsäkring och tillgången till svensk hälso- och sjukvård.



---

## Artikel 11

### *Socialförsäkring*

1. Centrumet ska vara befriat från alla obligatoriska avgifter till socialförsäkringssystem i Sverige när det gäller centrumets personal.
2. Centrumet ska tillhandahålla socialförsäkringsskydd enligt de förordningar och bestämmelser som gäller för tjänstemän och övriga anställda vid Europeiska unionen.

## Artikel 12

### *Tillgång till hälso- och sjukvård*

1. Centrumets personal och deras familjemedlemmar ska ha tillgång till primärvård vid Stockholms läns landstings vårdinrättningar på samma villkor som personer som är bosatta i Sverige. De svenska myndigheterna ska genom att vidta lämpliga åtgärder se till att denna rätt tillgodoses.
2. Om centrumets personal och deras familjemedlemmar behöver omedelbar hälso- och sjukvård ska landstingen erbjuda sådan vård.

---

Bestämmelsen innebär att de personer som arbetar vid ECDC omfattas av EU:s tjänsteföreskrifter, se under beskrivning av artikel 1 d i förordning 883/2004.

## 17.5.8 Internationella institutet för demokrati och fria val (IDEA)

*Avtal med Internationella institutet för demokrati och fria val (IDEA) om immunitet och privilegier för Internationella institutet för demokrati och fria val och dess tjänstemän Stockholm 14 mars 2012, SÖ 2012:2.*

Avtalet innehåller särskilda bestämmelser avseende social trygghet och hälso- och sjukvård.

---

## Artikel VII

### *Social trygghet*

1. Organisationen ska svara för att dess tjänstemän jämte familjemedlemmar som ingår i deras hushåll omfattas av ett lämpligt socialförsäkringsskydd.
2. En tjänstemans familjemedlemmar ska dock ha till svenska socialförsäkringsförmåner om dessa familjemedlemmar var bosatta i Sverige omedelbart före tjänstemannens anställning vid organisationen.
3. Bestämmelserna i denna artikel ska inte gälla för socialförsäkringsförmåner som hänför sig till inkomst från förvärvsverksamhet i Sverige vid sidan av organisationen.

## Artikel VIII

### *Hälso- och sjukvård*

Tjänstemän i organisationen och deras familjemedlemmar som utgör del av deras respektive hushåll och som är folkbokförda i Sverige har tillgång till hälso- och sjukvård på samma villkor som andra bosatta i Sverige. Andra tjänstemän i organisationen ska vara täckta av lämpliga arrangemang gällande hälso- och sjukvård som organisationen svarar för.

---



Bestämmelsen i artikel VII innebär att organisationen har ett särskilt system för social trygghet. De som omfattas av reglerna, det vill säga tjänstemän och familjemedlemmar som ingår i deras hushåll, ska alltså inte omfattas av den svenska socialförsäkringen.

Det finns undantag från bestämmelsen i punkt 1, vilket framgår av punkt 2–3. En tjänstemans familjemedlemmar kan ha rätt till svenska bosättningsbaserade förmåner om de var bosatta i Sverige när tjänstemannen fick sin anställning.

Tänk på att de som omfattas av bestämmelserna i artikeln kan vara omfattade av det svenska systemet för annat arbete i Sverige. Det betyder exempelvis att om någon av den anställdes familjemedlemmar arbetar i Sverige ska hen omfattas av den svenska arbetsbaserade försäkringen.

### **17.5.9 Sekretariatet för Östersjöstaternas råd**

*Avtal mellan Konungariket Sveriges regering och Östersjöstaternas råds sekretariat om immunitet och privilegier för sekretariatet, prop. 1998/99:24, SÖ 1999:14.*

Avtalet är en överenskommelse mellan Sverige och Östersjöstaternas råds sekretariat om ett sekretariat i Sverige. Avtalet mellan Sverige och Östersjöstaternas råd saknar specifik bestämmelse om social trygghet. Bestämmelse som har betydelse för Försäkringskassans handläggning avser sekretariatets chef och dennes familjemedlemmar.

---

#### **Artikel 8.2**

Utöver privilegier och immunitet som anges i stycke 1, ska sekretariatets chef, såvida han eller hon inte är svensk medborgare eller stadigvarande bosatt i Sverige omedelbart före anställningen vid sekretariatet och familjemedlemmar som ingår i hushållet åtnjuta privilegier och immunitet som tillerkänns beskickningschefer enligt Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser av den 18 april 1961.

---

Bestämmelsen hänvisar till Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser. I bedömningen av socialförsäkring ska alltså artikel 33 i Wienkonventionen tillämpas på de personer som omfattas av artikel 8.2. Tänk på att det bara gäller de personer som träffas av artikel 8.2. För övriga som arbetar på sekretariatet finns ingen sådan bestämmelse.

De tjänstemän som inte är svenska medborgare eller bosatta i Sverige när anställningen påbörjas ska vara befriade från skatt och sociala avgifter på lön och annan ersättning som betalas ut av sekretariatet vilket framgår av artikel 9. Försäkringskassan ska därmed göra en bedömning enligt SFB samt beakta övriga internationella regelverk som är tillämpliga i det enskilda ärendet för de personer som inte avses i artikel 8.2.

### **17.5.10 Global Water Partnership Organisation**

*Avtal med Organisationen för det globala nätverket för vattenfrågor (GWPO) om immunitet och privilegier för Organisationen för det globala nätverket för vattenfrågor och dess personal, prop. 2011/12:117, SÖ 2012:1.*

I avtalet finns särskilda bestämmelser för social trygghet och hälso- och sjukvård.

---

**Artikel VI***Social trygghet*

1. Organisationen ska svara för att dess tjänstemän jämte familjemedlemmar som ingår i deras hushåll omfattas av ett lämpligt socialförsäkringsskydd.
2. En tjänstemans familjemedlemmar ska dock ha till svenska socialförsäkringsförmåner om dessa familjemedlemmar var bosatta i Sverige omedelbart före tjänstemannens anställning vid organisationen.
3. Bestämmelserna i denna artikel ska inte gälla för socialförsäkringsförmåner som hänför sig till inkomst från förvärvsverksamhet i Sverige vid sidan av organisationen.

**Artikel VII***Hälso- och sjukvård*

1. Tjänstemän i organisationen och deras familjemedlemmar som utgör del av deras respektive hushåll och som är folkbokförda i Sverige har tillgång till hälso- och sjukvård på samma villkor som andra bosatta i Sverige. Andra tjänstemän i organisationen ska vara täckta av lämpliga arrangemang gällande hälso- och sjukvård som organisationen svarar för.

---

Bestämmelsen i artikel VI innebär att organisationen har ett särskilt system för social trygghet. De personer som omfattas av reglerna, det vill säga tjänstemän och familjemedlemmar som ingår i deras hushåll, ska alltså inte omfattas av den svenska socialförsäkringen.

Det finns undantag från bestämmelsen i punkt 1, vilket framgår av punkt 2–3. En tjänstemans familjemedlemmar kan ha rätt till svenska bosättningsbaserade förmåner om de var bosatta i Sverige när tjänstemannen fick sin anställning.

Tänk på att de personer som omfattas av bestämmelserna i artikeln kan vara omfattade av det svenska systemet för annat arbete i Sverige. Det betyder exempelvis att om någon av den anställdes familjemedlemmar arbetar i Sverige ska hen vara omfattad av den svenska arbetsbaserade försäkringen.

### **17.5.11 Nordliga dimensionens partnerskap för hälsa och socialt välbefinnande**

*Avtal med sekretariatet för Nordliga dimensionens partnerskap för hälsa och socialt välbefinnande (NDPSH) om immunitet och privilegier för sekretariatet och dess personal, prop. 2012/13:67, SÖ 2013:11.*

Avtalet innehåller bestämmelser om social trygghet



---

**Artikel VIII***Social trygghet*

1. Sekretariatet ska svara för att dess tjänstemän jämte familjemedlemmar som ingår i deras hushåll omfattas av ett lämpligt socialförsäkringsskydd.
2. En tjänstemans familjemedlemmar ska dock ha rätt till svenska socialförsäkringsförmåner om dessa familjemedlemmar var bosatta i Sverige omedelbart före tjänstemannens anställning vid sekretariatet.
3. Bestämmelserna i denna artikel ska inte gälla för socialförsäkringsförmåner som hänför sig till inkomst från förvärvsverksamhet i Sverige vid sidan av sekretariatet.

**Artikel IX***Hälso- och sjukvård*

Tjänstemän vid sekretariatet och deras familjemedlemmar, som utgör del av deras respektive hushåll och som är folkbokförda i Sverige, har tillgång till hälso- och sjukvård på samma villkor som andra bosatta i Sverige. Andra tjänstemän vid sekretariatet jämte familjemedlemmar som ingår i deras hushåll ska vara täckta av lämpliga arrangemang gällande hälso- och sjukvård som sekretariatet svarar för.

---

Bestämmelsen i artikel VIII innebär att organisationen ansvarar för att tjänstemännen omfattas av ett system för social trygghet. Det behöver inte vara ett särskilt system för denna organisation, utan det kan även vara nationell lagstiftning, exempelvis SFB.

Det finns undantag från bestämmelsen i punkt 1, vilket framgår av punkt 2–3. En tjänstemans familjemedlemmar som inte omfattas av SFB kan ändå ha rätt till svenska bosättningsbaserade förmåner om de var bosatta i Sverige när tjänstemannen fick sin anställning. Det gäller med undantag för barnbidrag, som enligt bestämmelsen inte kan betalas ut. Anledningen till att barnbidrag är undantaget kan vara att anställda vid organisationen har en motsvarande ersättning inkluderad i sitt anställningsavtal.

Tänk på att de personer som omfattas av bestämmelserna i artikeln kan vara omfattade av det svenska systemet för annat arbete i Sverige. Det betyder exempelvis att om någon av den anställdes familjemedlemmar arbetar i Sverige ska hen omfattas av den svenska arbetsbaserade försäkringen.

**17.5.12 Europeiska universitetsinstitutet**

*Konvention den 19 april 1972 om grundandet av ett europeiskt universitetsinstitut och Protokoll om Europeiska universitetsinstitutets immunitet och privilegier, SÖ 1999:41.*

Konventionen handlar om grundandet av ett europeiskt universitetsinstitut, som har sitt säte i Florens. Protokollet om Europeiska universitetsinstitutets immunitet och privilegier utgör en del av konventionen. I protokollet finns särskilda bestämmelser om vilket system för sociala trygghetsförmåner som ska gälla för vissa anställda.

---

**Artikel 11**

1. Systemet för sociala trygghetsförmåner för rektorn, generalsekreteraren, medlemmar av lärarkåren och annan personal samt de forskarstuderande skall fastställas i tjänsteföreskrifterna och i andra bestämmelser.

Om inte sådana förmåner föreskrivs kan de personer som anges i föregående stycke välja mellan att ansluta sig till ett system antingen enligt lagstiftningen i den stat där institutet har sitt säte, eller den fördragsslutande stats lagstiftning som senast gällde för dem eller lagstiftningen i den fördragsslutande stat där de är medborgare.

Denna valfrihet får utövas endast en gång och skall gälla från och dagen för tjänstetillträdet vid institutet.

2. För de medlemmar av lärarkåren och de forskarstuderande som är medborgare i andra stater än de fördragsslutande skall lämpliga bestämmelser tas in i tjänsteföreskrifterna eller andra föreskrifter.

---

Bestämmelsen i artikel 11.1 första stycket innebär att vilket medlemslands lagstiftning för sociala trygghetsförmåner som en anställd ska omfattas av i första hand ska regleras i tjänsteföreskrifterna och andra bestämmelser. Dessa andra bestämmelser kan till exempel finnas i den anställdes kontrakt.

Bestämmelsen i artikel 11.1 andra stycket innebär att om det inte finns några bestämmelser om sociala trygghetsförmåner som träffar den anställda, hen rätt att välja att omfattas av lagstiftningen i den

- stat där institutet har sitt säte (Italien)
- fördragsslutande stat vars lagstiftning senast gällde för hen
- fördragsslutande stat där hen är medborgare.

Rätten att välja får bara användas en gång och gäller från den dag då man tillträder tjänsten.

I artikel 11.2 finns en speciell bestämmelse för de lärare och forskarstuderande som är medborgare i andra stater än de fördragsslutande. För dem ska bestämmelser om sociala trygghetsförmåner finnas i tjänsteföreskrifterna eller andra föreskrifter.

### **17.5.13 Banken för internationell betalningsutjämning (BIS)**

*Värdlandsavtal mellan Sverige och Banken för internationell betalningsutjämning, prop. 2020/21:127.*

I avtalet regleras ställning, immunitet och privilegier för BIS, innovationscentrumet i Sverige och personal med koppling till centrumet. Avtalet innehåller bestämmelser om social trygghet.



---

**Artikel 11 Social trygghet och välfärd**

1. BIS, i egenskap av arbetsgivare, dess personal och personer som de centralbanker, utöver Riksbanken, som är medlemmar i BIS utstationerar som experter till BISIH Nordic Centre ska vara undantagna från all i Sverige tillämplig lagstiftning avseende social trygghet och välfärd som avser ålderspension och efterlevandepension, försäkring vid arbetsoförmåga, arbetslöshetsförsäkring, sjukvårds- eller olycksfallsförsäkring, tjänstepension eller välfärdssystem av något slag.

2. BIS ska säkerställa att hela dess personal och personer som de centralbanker, utöver Riksbanken, som är medlemmar i BIS utstationerar som experter till BISIH Nordic Centre omfattas av lämplig social trygghet.

---

Bestämmelsen i artikel 11 innebär att organisationen har ett särskilt system för social trygghet och välfärd som omfattar BIS, i egenskap av arbetsgivare, dess personal och personer som de centralbanker, utöver Riksbanken, som är medlemmar i BIS utstationerar som experter till BISIH Nordic Centre. Systemet för social trygghet och välfärd avser ålderspension och efterlevandepension, försäkring vid arbetsoförmåga, arbetslöshetsförsäkring, sjukvårds- eller olycksfallsförsäkring, tjänstepension eller välfärdssystem av något slag.

**17.5.14 Internationella vaccininstitutet (IVI)**

*Vårdlandsavtal mellan Sverige och Internationella vaccininstitutet (IVI), prop. 2021/22:145.*

I avtalet regleras ställning, immunitet och privilegier för IVI:s Europakontor och personal med koppling till kontoret. Avtalet innehåller bestämmelser om social trygghet.

---

**Artikel VII Socialförsäkring**

1. Institutet ska tillgodose att personalen och deras familjemedlemmar ges ett lämpligt socialförsäkringsskydd.

2. Personalens familjemedlemmar ska dock ha rätt till svenska socialförsäkringsförmåner om familjemedlemmarna var bosatta i Sverige direkt före tjänstemannens anställning vid institutet.

3. Bestämmelserna i denna artikel ska inte vara tillämpliga på socialförsäkringsförmåner som är relaterade till inkomst från förvärvsarbete i Sverige utanför institutet.

**Artikel VIII Hälso- och sjukvård**

Institutets personal och deras familjemedlemmar som är folkbokförda som bosatta i Sverige har tillträde till hälso- och sjukvård på samma villkor som övriga som är bosatta i Sverige. Institutets övriga personal ska omfattas av lämpliga arrangemang som vidtas av institutet.

---

Bestämmelsen i artikel VII och VIII innebär att organisationen har ett särskilt system för social trygghet. De personer som omfattas av reglerna, det vill säga personalen och deras familjemedlemmar, ska alltså inte omfattas av den svenska socialförsäkringen.



Det finns undantag från bestämmelsen i punkt 1, vilket framgår av punkterna 2 och 3. Personalens familjemedlemmar ska ha rätt till svenska socialförsäkringsförmåner om familjemedlemmarna var bosatta i Sverige direkt före tjänstemannens anställning vid institutet. Bestämmelserna är inte heller tillämpliga på socialförsäkringsförmåner som är relaterade till inkomst från förvärvsarbete i Sverige utanför institutet.

### **17.5.15 Förenta nationernas barnfond Unicefs innovationskontor**

*Värdlandsavtal mellan Sverige och Förenta nationernas barnfond Unicef, prop. 2021/22:223.*

I avtalet regleras ställning, immunitet och privilegier för Unicefs innovationskontor och personal med koppling till kontoret. Med kontorets personal avses både personal enligt 1946 års FN konvention om immunitet och privilegier och annan personal som anställts med mer flexibla anställningsavtal. Lokalt anställda och timavlönad personal omfattas inte av definitionen. Avtalet innehåller bestämmelser om social trygghet.

---

#### **Artikel XVII Socialförsäkring och pension**

1. På grund av det system för social trygghet som inrättats av eller förvaltas under FN:s ledning ska Unicef och de av dess tjänstemän som omfattas av det ovan nämnda systemet vara undantagna från att omfattas av det svenska socialförsäkringssystemet eller från att vara förpliktigade att göra inbetalningar till detsamma.

2. Bestämmelserna i punkt 1 ovan ska vara även gälla för de äkta makar vars ställning har erkänts av FN och för anförvanter som är beroende av och som ingår i hushållen för de personer som avses i punkt 1 ovan, såvida de inte är anställda eller egenföretagare i landet eller får sociala förmåner från Sverige.

---

Bestämmelsen i artikel XVII innebär att organisationen har ett särskilt system för social trygghet. De som omfattas av det särskilda systemet ska alltså inte omfattas av den svenska socialförsäkringen. Detta gäller enligt p. 2 även för de äkta makar vars ställning har erkänts av FN och för anförvanter som är beroende av och som ingår i hushållen för de personer som avses i p.1, såvida de inte är anställda eller egenföretagare i landet eller får sociala förmåner från Sverige.

## Källförteckning

### EU-fördrag

Fördraget om Europeiska unionen

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

### EU-förordningar, EU-avtal och EU-beslut

Avtal om handel och samarbete mellan Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen, å ena sidan och Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, å andra sidan

Avtalet om Förenade konungariket Storbritannien och Nordirlands utträde ur Europeiska unionen och Europeiska unionen och Europeiska atomenergigemenskapen

Beslut nr 1/2014 av den gemensamma kommitté som inrättats genom avtalet mellan Europeiska gemenskapen och dess medlemsstater, å ena sidan, och Schweiziska edsförbundet, å andra sidan, om fri rörlighet för personer, av den 28 november 2014 om ändring av bilaga II (samordning av socialförsäkringssystemen) till avtalet (2014/947/EU)

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 465/2012 av den 22 maj 2012 om ändring av förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen och av förordning (EG) nr 987/2009 om tillämpningsbestämmelserna till förordning (EG) nr 883/2004

Europaparlamentets och Rådets förordning (EU) nr 492/2011 av den 5 april 2011 om arbetskraftens fria rörlighet

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1231/2010 av den 24 november 2010 om utvidgning av förordning (EG) nr 883/2004 och förordning (EG) nr 987/2009 till att gälla de tredjelandsmedborgare som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa förordningar

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009 av den 16 september 2009 om tillämpningsbestämmelser till förordning (EG) nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen

Rådets förordning (EG) nr 866/2004 av den 29 april 2004 om en ordning enligt artikel 2 i protokoll nr 10 till anslutningsakten

Rådets förordning (EG) nr 859/2003 av den 14 maj 2003 om utvidgning av bestämmelserna i förordning (EEG) nr 1408/71 och förordning (EEG) nr 574/72 till att gälla de medborgare i tredjeland som enbart på grund av sitt medborgarskap inte omfattas av dessa bestämmelser

Rådets förordning (EEG) nr 574/72 av den 21 mars 1972 om tillämpning av förordningen (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen

Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpning av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen



Rådets förordning (EEG) nr 1612/68 av den 15 oktober 1968 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen

Rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68 av den 29 februari 1968 om fastställande av tjänsteföreskrifter för tjänstemännen i Europeiska gemenskaperna och anställningsvillkor för övriga anställda i dessa gemenskaper samt om införande av särskilda tillfälliga åtgärder beträffande kommissionens tjänstemänförordning

### **Administrativa kommissionens beslut**

Beslut nr H14 av den 21 juni 2023 om offentliggörandet av vägledningsnoten om covid-19-pandemin, noten om tolkningen av tillämpningen av avdelning II i förordning (EG) nr 883/2004 och artiklarna 67 och 70 i förordning (EG) nr 987/2009 under covid-19-pandemin, vägledningsnoten om distansarbete som var tillämplig under perioden mellan den 1 juli 2022 och den 30 juni 2023 och vägledningsnoten om distansarbete som är tillämplig från och med den 1 juli 2023.

Beslut nr E7 av den 27 juni 2019 om praktiska bestämmelser för samarbete och utbyte av uppgifter fram till dess att det elektroniska utbytet av socialförsäkringsuppgifter (EESSI) har genomförts fullt ut av medlemsstaterna

Beslut nr E5 av den 16 mars 2017 om praktiska bestämmelser för övergångsperioden när det gäller det informationsutbyte med elektroniska hjälpmedel som avses i artikel 4 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 987/2009

Beslut nr A2 av den 12 juni 2009 om tolkningen av artikel 12 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 när det gäller tillämplig lagstiftning för utsända arbetstagare och egenföretagare som tillfälligt arbetar utanför den behöriga staten

Beslut nr F1 av den 12 juni 2009 om tolkningen av artikel 68 i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 när det gäller prioritetsregler vid samtidig rätt till familjeförmåner

Beslut nr 148 av den 25 juni 1992 om användandet av intyget om tillämplig lagstiftning (blankett E101) när utlandsplaceringen inte överskrider tre månader

### **Administrativa kommissionens rekommendationer m.m.**

Guidance Note on telework applicable from 1 July 2023, Note of 21 June 2023 (AC 137/23)

Guidance Note on telework, Note of 13 May 2022, AC 125/22

Guidance Note on COVID-19 pandemic, AC 074/20

Rekommendation nr H1 av den 19 juni 2013 om domen i Gottardo-målet, enligt vilken förmåner som föreskrivs för det egna landets medborgare i en bilateral konvention om social trygghet som slutits mellan en medlemsstat och ett tredjeland också ska beviljas arbetstagare som är medborgare i övriga medlemsstater

Rekommendation nr U1 av den 12 juni 2009 om tillämplig lagstiftning för arbetslösa personer som förvärvsarbetar på deltid i en annan medlemsstat än bosättningsstaten

Administrativa kommissionens rekommendation av den 18 februari 1986 om vilken lagstiftning som ska tillämpas för arbetslösa personer som är sysselsatta i deltidsarbete i en annan medlemsstat än bosättningsstaten

Rekommendation nr 16 av den 12 december 1984 om slutande av överenskommelser enligt artikel 17 i rådets förordning (EEG) nr 1408/71



Diarienummer  
FK 2024/024660

## Konventioner

Lagen (2013:134) om nordisk konvention om social trygghet

Wienkonventionen om konsulära förbindelser

Wienkonventionen om diplomatiska förbindelser

Konvention den 21 november 1947 om privilegier och immunitet för Förenta Nationernas fackorgan

Konvention den 13 februari 1946 rörande Förenta nationernas privilegier och immunitet

## Bilaterala avtal om social trygghet

Lag (2019:205) om avtal om social trygghet mellan Sverige och Filippinerna

Förordning (2019:598) om tillämpning av avtal om social trygghet mellan Sverige och Filippinerna

Lagen (2014:834) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Sydkorea

Lagen (2013:524) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Indien

Lagen (2006:286) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Chile

Lagen (2005:234) om konvention mellan Sverige och Turkiet om social trygghet

Lagen (2004:1192) om konvention mellan Sverige och Amerikas Förenta Stater om social trygghet  
Förordningen (1986:734) om tillämpning av en konvention den 27 maj 1985 mellan Sverige och Amerikas Förenta Stater om social trygghet

Lagen (2004:491) om konvention mellan Sverige och Luxemburg om social trygghet

Förordningen (2002:380) om tillämpning av konventionen den 30 mars 1978 mellan Sverige och Jugoslavien rörande social trygghet i förhållandet mellan Sverige och Bosnien-Hercegovina

Lagen (2002:221) om konvention om social trygghet mellan Sverige och Kanada

Förordningen (1991:1333) om tillämpning av en konvention den 9 februari 1988 mellan Sverige och Kap Verde om social trygghet

Förordningen (1989:102) om tillämpning av en överenskommelse den 14 februari 1989 mellan Sverige och Australien om sjukvård åt tillfälliga besökande

Förordningen (1988:106) om tillämpning av en konvention den 29 juni 1987 mellan Sverige och Förenade Konungariket Storbritannien och Nordirland om social trygghet

Förordningen (1988:100) om tillämpning av en överenskommelse den 20 september 1986 mellan Sverige och Québec om social trygghet

Förordningen (1987:1325) om tillämpningen av en överenskommelse om sjukvårdsförmåner den 24 mars 1987 mellan Sverige och Algeriet

Förordningen (1983:325) om tillämpning av konvention den 30 juni 1982 mellan Sverige och Israel om social trygghet

Förordningen (1983:139) om tillämpning av en överenskommelse den 8 juli 1982 mellan Sveriges regering och Ungerns regering om tillhandahållande av sjukvårdsförmåner



Diarienummer  
FK 2024/024660

Förordningen (1982:249) om tillämpning av en konvention den 4 januari 1980 mellan Sverige och Marocko om social trygghet

Förordning (1980:32) om tillämpning av en konvention den 20 oktober 1978 mellan Sverige och Schweiz rörande social trygghet

Förordningen (1978:798) om tillämpning av en konvention den 30 mars 1978 mellan Sverige och Jugoslavien om social trygghet

### **Andra avtal**

Avtal med sekretariatet för Nordliga dimensionens partnerskap för hälsa och socialt välbefinnande (NDPSH) om immunitet och privilegier för sekretariatet och dess personal

Avtal med Organisationen för det globala nätverket för vattenfrågor (GWPO) om immunitet och privilegier för Organisationen för det globala nätverket för vattenfrågor och dess personal

Avtal mellan Konungariket Sveriges regering och Östersjöstaternas råds sekretariat om immunitet och privilegier för sekretariatet

Avtal med Internationella institutet för demokrati och fria val (IDEA) om immunitet och privilegier för Internationella institutet för demokrati och fria val och dess tjänstemän Stockholm 14 mars 2012

Värdlandsavtal med Europeiska centrumet för förebyggande och kontroll av sjukdomar Stockholm 20 juni 2010

Överenskommelse den 19 oktober 1989 mellan Konungariket Sveriges regering och de europeiska gemenskapernas kommission om upprättandet i Konungariket Sverige av en delegation för de europeiska gemenskapernas kommission och delegationens privilegier och immunitet

Avtal den 13 maj 1987 om den rättsliga ställningen för Nordiska ministerrådets sekretariat och Nordiska rådets presidiesekretariat

Avtal den 9 februari 1983 mellan Sverige och den internationella sjöfartsorganisationen (IMO) om världssjöfartsinstitutet

Avtal den 31 augusti och den 30 september 1985 mellan Sverige och Förenta nationernas Høge kommissarie för flyktingar (UNCHR) om ett regionkontor för UNCHR

### **Lagar (balkar nämns före övriga lagar)**

Regeringsformen

Socialförsäkringsbalken

Lagen (2022:1697) om samordningsnummer

Förvaltningslagen (2017:900)

Hälso- och sjukvårdslagen (2017:130)

Lagen (2017:353) om uppehållstillstånd för studerande på gymnasial nivå

Lagen (2016:752) om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige

Lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning



Diarienummer  
FK 2024/024660

Lagen (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken

Lagen (2008:145) om statligt tandvårdsstöd

Utlänningslagen (2005:716)

Lagen (2000:625) om arbetsmarknadspolitiska program

Studiestödslagen (1999:1395)

Inkomstskattelagen (1999:1229)

Lagen (1999:932) om stöd till trossamfund

Socialförsäkringslagen (1999:799)

Lagen (1998:1593) om trossamfund

Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkringen

Sjölagen (1994:1009)

Lagen (1994:260) om offentlig anställning

Lagen (1994:137) om mottagande av asylsökande m.fl.

Lagen (1992:160) om utländska filialer m.m.

Folkbokföringslagen (1991:481)

Tandvårdslagen (1985:125)

Mönstringslagen (1983:929)

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

Lagen (1976:661) om immunitet och privilegier

Lagen (1966:374) om Sveriges sjöterritorium

Lagen (1962:381) om allmän försäkring

Lag (1947:529) om allmänna barnbidrag

## **Förordningar**

Förordningen (2014:115) med instruktion för utrikesrepresentationen

Förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan

Utlänningsförordningen (2006:97)

Förordningen (1999:974) om statsbidrag till trossamfund

Folkbokföringsförordningen (1991:749)

## **Försäkringskassans författningssamling (FKFS/RFFS)**

Försäkringskassans föreskrifter (FKFS 2020:4) om verkställighet av socialförsäkringsbalken när det gäller socialförsäkringsskyddet

Försäkringskassans föreskrifter (FKFS 2014:3) om Administrativt avtal till Nordisk konvention om social trygghet



Diarienummer

FK 2024/024660

Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS 2003:5) om tillämpningsbestämmelser till konventionen den 30 juni 1978 mellan Sverige och Turkiet rörande social trygghet

Riksförsäkringsverkets föreskrifter (RFFS.1998:11) om inskrivning och avregistrering hos allmän försäkringskassa

### **Försäkringskassans rättsliga ställningstaganden (FKRS)**

2024:07 Icke behörig medlemsstat och 4 kap. 5 § SFB

2023:11 Artikel 11.2 i förordning 883/2004

2023:10 Arbete som anställd enligt förordning 883/2004

2022:06 Bedömningen av om arbete på distans från ett annat land kan anses vara förvärvsarbete i verksamhet här i landet i den mening som avses i 6 kap. 2 § första stycket socialförsäkringsbalken (SFB)

2021:08 Indragning av intyg om tillämplig lagstiftning enligt artikel 5 i förordning 987/2009

### **Förarbeten, Betänkanden från utskotten, Propositioner, Statens offentliga utredningar (SOU) Departementsskrivelser (Ds)**

Bet. 2012/13:SfU1 Utgiftsområdena 10,11 och 12 inom socialförsäkringsområdet

Bet. 1983/84:SfU10 om vissa ekonomisk-politiska åtgärder, m.m.

Prop. 2023/24:151 Förbättrade levnadsvillkor för utlänningar med tillfälligt skydd

Prop. 2020/21:191 Ändrade regler i utlänningslagen

Prop. 2016/17:172 Ett sammanhållet mottagande med tidsbegränsade uppehållstillstånd

Proposition. 2016/17:50 Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft

Prop. 2013/14:137 Konvention om social trygghet mellan Sverige och Sydkorea

Prop. 2013/14:80, Gymnasial lärlingsanställning

Prop. 2012/13:169 Enklare regler i socialförsäkringen

Prop. 2012/13:120 Folkbokföringen i framtiden

Prop. 2012/13:117 Konvention om social trygghet mellan och Sverige och Indien

Prop. 2012/13:78 Bevakning på svenska fartyg

Prop. 2012/13:31 Nordisk konvention om social trygghet

Prop. 2012/13:67 Vårdlandsavtal för Nordliga dimensionens partnerskap för hälsa och socialt välbefinnande (NDPHS)

Prop. 2012/12:169 Enklare regler i socialförsäkringen

Prop. 2011/12:117 Vårdlandsavtal mellan Sverige och organisationen för det globala nätverket för vattenfrågor (GWPO) m.m.

Prop. 2010/11:34 Vårdlandsavtal för Europeiska centrumet för förebyggande och kontroll av sjukdomar





Diarienummer  
FK 2024/024660

- Prop. 2008/09:200 Socialförsäkringsbalk
- Prop. 2005/06:79 Konvention om social trygghet mellan Sverige och Chile
- Prop. 2005/06:77 Genomförande av EG-direktiven om unionsmedborgares rörlighet inom EU och om varaktigt bosatta tredjelandsmedborgares ställning
- Prop. 2004/05:71 Konvention mellan Konungariket Sverige och Republiken Turkiet om social trygghet
- Prop. 2004/05:16 Konvention mellan Sverige och Amerikas förenta stater om social trygghet
- Prop. 2003/04:98 Konvention mellan Sverige och Luxemburg om social trygghet
- Prop. 2003/04:158 Extraordinära smittskyddsåtgärder
- Prop. 2001/02:106 Konvention om social trygghet mellan Sverige och Kanada
- Prop. 2000/01:136 Äldreförsörjningsstöd
- Prop. 1998/99:119 Socialförsäkringens personkrets
- Prop. 1999/2000:147 Lag om svenskt medborgarskap
- Prop. 1998/99:24 Ett sekretariat i Stockholm för Östersjöstaternas råd
- Prop. 1997/98:116 Staten och trossamfunden bestämmelser om Svenska kyrkan och andra trossamfund
- Prop. 1990/91:153 om ny folkbokföringslag m.m.
- Prop. 1990/91:100 med förslag till statsbudget för 1991/92
- Prop. 1983/84:40 bil. 7 om vissa ekonomisk-politiska åtgärder m.m.
- Prop. 1982/83:104 om ändring i lagen (1976:661) om immunitet och privilegier i vissa fall
- Prop. 1981/82:199 om vissa frågor inom den allmänna försäkringen m.m.
- Prop. 1976/77:64 om statligt personskadeskydd m.m.
- Prop. 1975:109 med förslag om rätt till tilläggspension och sjömanspension för entreprenörsanställda på svenska handelsfartyg, m.m.
- SOU 2016:29 Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden
- SOU 2011:21 Utrikesförvaltning i världsklass
- SOU 2004:24 "Utlandstjänstens villkor" från Utlandsvillkorsutredningen
- SOU 1993:32 Ny anställningsskyddslag
- Ds 2007:25 Riktlinjer för handläggningen av ärenden om internationella överenskommelser

## **EU-domstolens domar**

C-422/22

C-410/21 och C-661/21, DRV Intertrans m.fl.



Diarienummer  
FK 2024/024660

C-3/21, Chief Appeals Officer m.fl.

C-523/20

C-372/20, QY

C-713/20, X och Y

C-879/19, Format II

C-784/19, Team Power Europe

C-636/19, CAK

C-135/19, CW

C-370/17 och C-37/18, Vueling

C-802/18 Caisse pour l'avenir des enfants

C-801/18, EU mot Caisse pour l'avenir des enfants

C-769/18, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail d'Alsace-Moselle

C-610/18, AFMB

C-398/18 och C-428/18, Torrico och Bode

C-95/18 van den Berg och Giesen och C-96/18 Franzen

C-631/17, SF mot Inspecteur van de Belastingdienst

C-477/17, Balandin m.fl.

C-451/17 Walltopia

C-272/17, Zyla

C-527/16, Alpenrind

C-517/16, Czerwiński

C-359/16, Altun m.fl.

C-89/16 Szoja

C-690/15, de Lobkowitz

C-569/15 Staatssecretaris van Financiën

C-453/14 Knauer

C-308/14, Kommissionen mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland

C-12/14, Kommissionen mot Malta

C-647/13, Melchior

C-255/13, I Health Service Executive

C-382/13, Franzen, Giesen och van den Berg



Diarienummer  
FK 2024/024660

C-333/13, Dano  
C-347/12, Wiering  
C-529/11, Alarape och Tijani  
C-137/11, Partena  
C-106/11, Bakker  
C-611/10 och C-612/10, Huzinski-Wawrzyniak  
C-424/10 och C-425/10, Ziolkowski/Szeja  
C-347/10, Salemink  
C-434/09, Shirley McCarthy  
C-399/09, Landtová  
C-370/09, Singh  
C-296/09, Baesen  
C-3/90, Bernini  
C-480/08, Teixeira  
C-127/08, Metock  
C-22/08 och C-23/08, Vatsouras och Koupatantze  
C-352/06, Bosmann  
C- 212/06, Gouvernement de la Communauté Française  
C-2/05, Herbosch Kiere NV  
C-109/04, Kranemann  
C-408/03, Kommissionen mot Belgien  
C-456/02, Trojani  
C-372/02, Adanez-Vega  
C-200/02, Zhu och Chen  
C-92/02, Kristiansen  
C-413/01, Ninni Orsche  
C-290/00, Duchon  
C-189/00, Ruhr  
C-55/00, Gottardo  
C-471/99, Dominguez  
C-413/99, Baumbast



Diarienummer  
FK 2024/024660

C-277/99, Kaske

C-255/99, Humer

C-75/99, Thelen

C-411/98, Ferlini

C-307/97, Saint-Gobain

C-202/97, Fitzwilliam Ltd

C-178/97, Barry Banks m.fl.

C-275/96, Kuusijärvi

C-366/96, Cordelle

C-113/96, Rodriguez

C-85/96, Martínez Sala

C-18/95, Terhoeve

C-340/94, De Jaeck

C-245/94 och 312/94, Hoever och Zachow

C-98/94, Schmidt

C-475/93, Thévenon

C-60/93, Aldewereld

C-23/92, Grana-Novoa-decision

C-310/91, Schmid mot Belgien

C-201/91, Grisvard och Kreitz

C-153/91, Petit

C-102/91, Knoch

C-292/89, Antonissen

C-227/89, Rönfeldt

C-105/89, Buhari Haji

C-2/89, Kits van Heijningen

C-245/88, Daalmeijer

C-168/88, Dammer

C-140/88, Noij

C-29/88, Schmitt

C-389/87 och C-390/87, Echternach och andra mot Minister van Onderwijs en Wetenschappen



Diarienummer  
FK 2024/024660

C-368/87, Hartmann-Troiani  
C-344/87, Bettray  
C-196/87, Steymann  
C-197/85, Stefanutti  
C-139/85, Kempf  
C-186/85, Kommissionen mot Belgien  
C-66/85, Lawrie-Blum  
C-20/85, Roviello  
C-302/84, Ten Holder  
C-254/84, De Jong  
C-171/83, Valentini  
C-101/83, Brusse  
C-276/81, Kuijper  
C-275/81, Koks  
C-53/81, Levin  
C-137/80, Kommissionen mot Belgien  
C-110/79, Coonan  
C-69/79, Jordens-Voster  
C-115/77, Laumann  
C-102/76, Perenboom  
C-40/76, Kermaschek  
C-24/75, Petroni  
C-8/75, Foot-Ball Club d' Andlau

**Domar från Högsta förvaltningsdomstolen (HFD) och Regeringsrätten (RR)**

HFD 2024 ref. 27

HFD 2024 ref. 17

HFD 2020 not. 14

HFD 2019 ref. 5

HFD 2017 ref. 44

HFD 2016 ref. 43

HFD 2014 ref. 64



Diarienummer  
FK 2024/024660

HFD 2014 not. 20

HFD 2012 ref. 44

HFD 2012 ref. 18

HFD 2012 ref. 10

RÅ 2009 not. 111

RÅ 2008 ref. 83

RÅ 2008 ref. 9

RÅ 2007 ref. 83

RÅ 2006 not 202

RÅ 2005 ref. 90

RÅ 2004 ref. 21

RÅ 2003 ref. 89

RÅ 2003 ref. 88

RÅ 2003 ref. 65

RÅ 2002 ref. 11

RÅ 2000 ref. 48

RÅ 1996 ref. 57

RÅ 1991 not. 304

**Domar från Migrationsöverdomstolen (MiÖD)**

MiÖD mål nr UM 3220–90

MiÖD mål nr UM 5456–08

MiÖD mål nr UM 5590–08

MiÖD mål nr UM 7584–08

MiÖD mål nr UM 4848–09

MiÖD mål nr UM 8184–09

MiÖD mål nr UM 8875–10

**Domar från Försäkringsöverdomstolen (FÖD)**

FÖD 1993:23

FÖD 1989 ref. 10

FÖD 1989:54

FÖD 1988:56

FÖD 1987:50



FÖD 1983:17

FÖD mål nr 454/81

**Kammarrättsdomar**

KRNJ mål nr 2928-16

KRNSU mål nr 2728-16

KRNG mål nr 285-16

KRNS mål nr 7649-15

KRNS mål nr 1920-14

KRNS mål nr 1819-14

KRNS mål nr 3822-3823-13

KRNJ mål nr 1804-07

KRNG mål nr 1062-2000

**Försäkringskassans vägledningar**

2021:1, Vård i gränsöverskridande situationer

2018:1, Rättelse och ändring av beslut enligt socialförsäkringsbalken och förvaltningslagen

2010:2, Sjukersättning och aktivitetsersättning – förmåner vid invaliditet enligt EU-rätten och konventioner om social trygghet

2008:2, Statligt tandvårdsstöd

2005:3, Återkrav

2004:7, Förvaltningsrätt i praktiken

2004:8, EU-familjeförmåner

2004:6, Statligt personskadeskydd

2004:5, Sjukpenninggrundande inkomst – och årsarbetstid

2003:4, Förmåner vid arbetsskada

2002:3, Ersättning till smittbärare

2002:1, Föräldrapenning

2001:7, Omprövning och överklagande av Försäkringskassans beslut

2001:3, Offentlighet, sekretess och behandling av personuppgifter

**Pensionsmyndighetens vägledningar**

2012:1, Efterlevandelivränta och begravningshjälp

2010:4, Efterlevandepension och efterlevandestöd



Diarienummer  
FK 2024/024660

2010:7, Förmåner vid ålderdom och dödsfall enligt EG-förordningarna 883/2004 och 987/2009 samt EU-förordningen 1231/2010 samt enligt konventioner om social trygghet

2010:5, Bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd

### Övrigt

Hessmark m.fl., Socialförsäkringsbalken, En kommentar, andra uppl., Norstedts

Europeiska kommissionens praktiska vägledning: Lagstiftningen som gäller för anställda i Europeiska unionen (EU), Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och Schweiz

Paju, Jaan, Suveränitetserosion? Om EU-rättens påverkan på nationella sociala trygghetsmodeller, särskilt Sverige, eddy.se ab, Tallinn, 2015

Fuchs, Cornelissen, EU Social Security Law, A commentary on EU Regulations 883/2004 and 987/2009, C.H.BECK, Hart, Nomos, 2015

Lunning, Lars & Toijer, Gudmund, Anställningsskydd, kommentar till anställningsskyddslagen, 9 omarb. uppl., Norstedts, Stockholm, 2006

Justitiekanslerns beslut den 20 januari 2020, dnr. 561-19-4.3.2