

Distansarbete i utlandet

Eller när en arbetstagare har arbetsgivare i flera länder

Inledning

Det är av stor vikt att ett lärosäte – på förhand – är medveten om följderna av att en arbetstagare arbetar på distans i utlandet eller har arbetsgivare i flera länder. Både för att kunna kalkylera för eventuella merkostnader samt för att göra situationen rättssäker, trygg, transparent och tydlig för alla involverade parter.

Under hösten 2025 gav SUHF:s expertgrupp för arbetsgivarfrågor i uppdrag till personalchefsnätverket att utse en arbetsgrupp för att ta fram utgångspunkter för distansarbete i utlandet eller när en arbetstagare har arbetsgivare i flera länder. Anledningen till uppdraget har sitt ursprung i ett uttryckt önskemål från svenska lärosäten att få en nationellt kvalitetssäkrad vägledning om förutsättningar, villkor och tillvägagångssätt för att möjliggöra distansarbete i utlandet.

Syftet med detta dokument är belysa ett antal frågor som aktualiseras när en arbetstagare arbetar på distans i utlandet eller har arbetsgivare i flera länder.

Dokumentet har utarbetats av Chalmers tekniska högskola och Umeå universitet i samarbete med SLU, Göteborgs universitet, Lunds universitet och Karlstads universitet. Samarbetet har genomförts inom ramen för det svenska EURAXESS nätverket.

Definition

Med distansarbete från utlandet avses när en arbetstagare utför sina ordinarie arbetsuppgifter utanför arbetsgivarens lokaler och utanför Sveriges gränser. Med distansarbete från utlandet avses inte situationer när en arbetstagare åker på en utrikes tjänsteresa eller när en arbetstagare blir utlandsstationerad med ett så kallat URA-avtal.

Rättsläget samt viktiga frågor att beakta

Lagstiftaren och arbetsmarknadens parter har inte förutsett att distansarbete ska kunna ske från utlandet. Det saknas därmed i dagsläget en samlad, genomtänkt struktur i form av rättsregler och centrala kollektivavtal för situationer som kan uppstå vid sådant arbete. Rättsläget är alltså oklart vilket innebär att distansarbete i utlandet kan leda till såväl oförutsedda konsekvenser som kostnader för arbetsgivaren eller arbetstagaren.

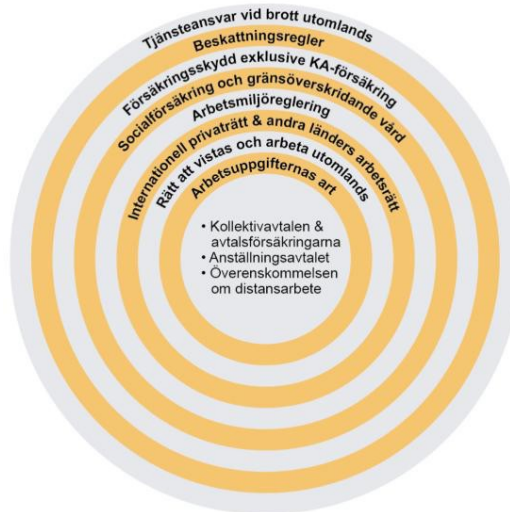
Svensk lagstiftning och de svenska statliga centrala kollektivavtalen är i dagsläget inte anpassade för att distansarbete ska ske från utlandet. Dock har Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, Saco-S och Seko slutit ett avtal som innebär att de centrala statliga kollektivavtalen äger tillämpning i två situationer vid distansarbete från annat land på motsvarande sätt som vid distansarbete i Sverige:

1. Då arbetstagare som har arbetsplatsen förlagd till Sverige normalt dagpendlar från hemmet i annat närliggande land (härmed avses de länder som Sverige delar geografisk gräns med, alltså Norge, Danmark och Finland). Detta om distansarbetet sker från hemmet och på ett motsvarande sätt som gäller hos arbetsgivaren vid distansarbete som sker inom Sveriges gränser.
2. Då arbetstagare under en kortare period (en till två veckor) vid enstaka tillfällen distansarbetar från annat land inom EU/EES.

För situationer utöver de ovan nämnda avråder Arbetsgivarverket från distansarbete från utlandet. Även i de två situationer då kollektivavtal gäller finns dock flera frågor för arbetsgivare att ta ställning till.

På följande sida återfinns en bild med tillhörande förklarande text från Arbetsgivarverkets webbsida [Distansarbete från utlandet](#). Bilden ska enligt Arbetsgivarverket "illustrerar de olika frågor och situationer som behöver beaktas i samband med distansarbete från utlandet. I kärnan

finns det som Arbetsgivarverket ger råd kring. Utanför kärnan listas sådant som kan bli aktuellt men som på förhand kan vara svårt att klarlägga och där andra myndigheter kan behöva rådfrågas”.



Arbetsuppgifternas art. Vilka arbetsuppgifter arbetstagaren utför kan avgöra om det är möjligt eller lämpligt att utföra arbetet från ett annat land. Är det exempelvis möjligt att garantera informationssäkerheten i fråga om känsliga uppgifter? Kan personuppgifter hanteras säkert från ett annat land? Är det lämpligt att arbetsuppgifter som innebär myndighetsutövning utförs utanför Sveriges gränser? [Arbetsuppgifter vid distansarbete från utlandet](#)

Rätten att vistas och arbeta utomlands. Är det möjligt och lämpligt för en myndighet att ha anställda som distansarbetar från utlandet med hänsyn till de risker det kan innebära? Har personen rätt att vistas och arbeta i värdlandet enligt värdlandets egen rättsordning? Och hur ser ett annat land på att en statsanställd i Sverige distansarbetar på dess territorium?

[Rätten att vistas i och distansarbete från ett annat land](#)

Internationell privaträtt och andra länders arbetsrätt. Vilket lands arbetsrätt ska tillämpas på anställningen och vilket lands domstol har rätt att avgöra en arbetsrättslig tvist?

[Internationell privaträtt och andra länders arbetsrätt](#)

Arbetsmiljörereglering. Gäller arbetsmiljölagen utanför Sverige? Hur ska arbetsgivaren göra för att uppfylla sitt arbetsmiljöansvar för en arbetstagare som arbetar från ett annat land?

[Arbetsmiljö och arbetsledning vid distansarbete från utlandet](#)

Socialförsäkring, gränsöverskridande vård och övrigt försäkringsskydd exklusive de kollektivavtalade försäkringarna. Vad gäller i fråga om svenska socialförsäkringsförmåner vid arbete från ett annat land? Gäller de statliga avtalsförsäkringarna och i så fall under vilka förutsättningar? Vilket övrigt försäkringsskydd finns? Finns rätt till vård om arbetstagaren blir sjuk i det andra landet? [Socialförsäkring och sjukvård vid distansarbete från utlandet](#)

Beskattningsregler. I vilket land ska arbetstagaren betala skatt? Kan arbetsgivaren bli skyldig att betala arbetsgivaravgifter i det andra landet? [Skattefrågor vid distansarbete från utlandet](#)

Tjänsteansvar vid brott utomlands. Går det att lagföra en arbetstagare i Sverige och enligt svenska regler, om han eller hon skulle begå ett brott i samband med distansarbetet utomlands? Kan det få konsekvenser för tjänsteansvaret var brottet är begånget? [Straffrätten och tjänsteansvaret vid distansarbete från utlandet](#)

Riktlinjer och enskild överenskommelse krävs

Lärosäten som tillåter arbetstagare att arbeta på distans från utlandet är skyldiga att ha interna riktlinjer som reglerar vad som gäller vid distansarbete från utlandet – på samma sätt som det ska finnas riktlinjer för distansarbete i Sverige. Vidare är lärosätet skyldiga att – i varje enskilt fall – träffa enskilda överenskommelser med de arbetstagare som tillåts arbeta på distans i utlandet.

Riktlinjerna och den enskilda överenskommelsen bör reglera vad som gäller i en rad frågor, till exempel informationssäkerhet, tillgänglighet/nåbarhet, arbetsledning, arbetsmiljö, försäkringsskydd, arbetsrätt med mera. Överenskommelsen bör gå att säga upp med kort varsel.

Arbetstagarens ansvar för praktiska frågor

Vanligen är det arbetstagaren som tar initiativ till distansarbete från utlandet därför är det naturligt att arbetstagaren i normalfallet hanterar de praktiska frågor som uppkommer i samband med distansarbetet. Det kan röra sig om frågor som nödvändiga försäkringar, att betala skatt i rätt land, att ha de nödvändiga kontakterna med myndigheter i både Sverige och det aktuella landet och så vidare. Det bör också tydliggöras att arbetstagaren är skyldig att underrätta arbetsgivaren om det uppkommer risker, eller andra arbetsmiljöproblem under distansarbetet

Arbetstagare med arbetsgivare i flera länder

Arbetstagare som har arbetsgivare i fler länder än Sverige – oavsett om det handlar om distansarbete eller ej – kan påverka personens socialförsäkringstillhörighet, hantering av skatt samt arbetsgivarens arbetsgivarskyldigheter. Hur stor påverkan den enskilda situationen får för både lärosäte och arbetstagare skiljer sig åt. Exempel på faktorer som är av betydelse är:

- Om arbetstagarens andra arbetsgivare är verksam i ett land inom EU/EES/Storbritannien och Schweiz, eller ett tredjeland som Sverige har avtal om social trygghet med, eller ett tredjeland som Sverige inte har avtal om social trygghet med
- Om det svenska lärosätet är offentligt eller privat
- Om arbetstagarens arbetsgivare i det andra landet är offentlig eller privat

I varje enskilt fall (oavsett sysselsättningsgrad, dvs även i en situation där det svenska lärosätet har en gästprofessor anställd på exempelvis 20 % och denne har sin huvudsakliga arbetsgivare i ett annat land) behöver en utredning göras för att fastställa vilket lands socialförsäkring personen omfattas av och således till vilket land som arbetsgivaren ska betala sociala avgifter.

Lärosätets ansvar att betala socialavgifter och skatt korrekt

Lärosätet har en skyldighet att betala socialavgifter och skatter korrekt och till rätt land. Som ovan nämnts behöver en arbetstagarens socialförsäkringstillhörighet fastställas när en arbetstagare arbetar på distans från utlandet eller när en arbetstagare har arbetsgivare i flera länder, detta för att fastställa till vilket land lärosätet ska betala socialavgifter. Detta görs vanligtvis genom att arbetstagaren skickar in en ansökan om A1/konventionsintyg till socialförsäkringsmyndigheten i bosättningslandet. Det är viktigt att denna ansökan blir korrekt och många gånger krävs hjälp av lärosätet eller lärosätets upphandlade skatterådgivare.

Komplexiteten och omfattningen av denna utredning varierar mycket beroende på den enskilda situationen. En utredning – och framför allt den efterföljande administrationen om det visar sig att personen ska tillhöra det andra landets socialförsäkring – är resurskrävande och kostsam.

Faktorer som påverkar utfallet av utredningen är exempelvis om arbetet sker i ett annat land inom EU/EES/Storbritannien och Schweiz eller om det sker i ett tredjeland som Sverige har eller inte har konventionsavtal med. Övriga faktorer som påverkar är anställningens omfattning, tidsperiod, om arbetstagaren har flera arbetsgivare, om arbetsgivarna är offentliga eller privata.

En statsanställd, och även en anställd på ett icke offentligt lärosäte i Sverige, som arbetar på distans från ett annat land kan bli skyldig att betala skatt även i landet där hen befinner sig. Att ta reda på vad som gäller är en uppgift både för arbetstagaren och för lärosätet/arbetsgivaren.

Frågan om beskattning kan därför behöva ställas till Skatteverket, men även till värdlandets skattemyndighet.

Kostnader för arbetsgivaren

Oavsett om det handlar om distansarbete i utlandet eller en situation där en arbetstagare har arbetsgivare i flera länder kan det uppstå kostnader för arbetsgivaren som inte hade aktualiserats om personen endast arbetat i Sverige. Det kan röra sig om kostnader kopplade till utredning av socialförsäkringstillhörighet, att arbetstagaren ska beskattas i värdlandet, omfattas av värdlandets socialförsäkring, att värdlandets arbetsrätt ska gälla för anställningsförhållandet, eller om arbetstagaren drabbas av en skada. Sådana situationer är många gånger resurskrävande både administrativt och ekonomiskt. Något som illustreras närmare i följande exempel.

Exempel från olika lärosäten

Arbete i USA

Bakgrund:

Gästprofessor anställd i 12 månader på 33 % av ett svenskt offentligt lärosäte. Arbetstagarens huvudsakliga arbetsgivare är ett universitet i USA. Arbetar för det svenska lärosätet på distans från USA. Utredning visar att personen ska tillhöra amerikansk socialförsäkring.

Administration lärosäte:

- Koordinering med arbetstagare. Inhämta uppgifter
- Tillhandahålla underlag som krävs för arbetsgivarregistrering. Signatur av firmatecknare
- Kontinuerligt tillhandahålla diverse underlag och dokument till skatterådgivare

Administration skatterådgivare:

- Rådgivning till lärosäte
- Rådgivning med skatterådgivare i det andra landet
- Utredning socialförsäkringstillhörighet
- Utredning av arbetsgivarskyldigheter inklusive skattskyldigheter i det andra landet
- Arbetsgivarregistrering i det andra landet
- Koordinering med skatterådgivaren i det andra landet
- Rapportering och inbetalning till myndigheter mm i det andra landet

Kostnader:

540 000 SEK. Ärendet ej avslutat, ytterligare kostnader att vänta.

Arbete i Norge

Bakgrund:

Anställd har två parallella anställningar: en på ett privat universitet i Sverige (85%) och en på ett offentligt universitet i Norge (Bisyssla- 15%). Arbetsgivaravgifter betalas i Sverige av det svenska universitetet. Efter två år kommer beslut från norska myndigheter att personen i fråga ska tillhöra norsk socialförsäkring pga att arbete utförs av en offentlig arbetsgivare i Norge (spelar ingen roll att det endast är till en mindre del), detta i enlighet med gällande EU-förordning om socialförsäkring.

Administration lärosäte:

- Koordinering med arbetstagare. Inhämta uppgifter
- Tillhandahålla underlag som krävs för arbetsgivarregistrering. Signatur av firmatecknare
- Kontinuerligt tillhandahålla diverse underlag och dokument till skatterådgivare

Administration skatterådgivare:

- Rådgivning till lärosäte
- Rådgivning med skatterådgivare i det andra landet
- Utredning socialförsäkringstillhörighet
- Utredning av arbetsgivarskyldigheter i det andra landet
- Arbetsgivarregistrering i det andra landet
- Koordinering med skatterådgivaren i det andra landet
- Rapportering och inbetalning till myndigheter mm i det andra landet

Konsekvens:

Avgifter måste betala in retroaktivt i Norge för tid som varit.

I Sverige måste det göras omprövning av samtliga arbetsgivardeklarationer bakåt i tiden för att återfå inbetalda avgifter i Sverige.

En registrering måste göras i Norge för att framgent kunna rapportera och betala avgifter i Norge. Till detta (både registrering och framtida rapporteringar /betalningar) behöver hjälp köpas in av skattekonserter)

Individen tillhör norsk socialförsäkring trots att hen bor i Sverige, innebärande att hen inte har rätt till svenska förmåner från det svenska socialförsäkringssystemet i samma utsträckning. Det är som utgångspunkt det norska socialförsäkringsförmånerna som är tillämpliga

Kostnader:

Uppskattningsvis 300 000 SEK

Arbete i Finland

Bakgrund:

Anställd på universitet i Sverige 50%, anställd 50% på högskolan i Åland (offentligt universitet). Utför arbete på plats i Finland 60% av sin totala tid och i Sverige 40% (dvs arbetar på distans 10% i Finland inom anställningen på svenskt universitet). Arbetstagaren har familj i Finland och är bosatt där. I Sverige bor hen oftast på hotell eller dylikt. Sink har ansökt och arbetstagaren beskattas 0% vid arbete utomlands och 25% om arbete utförs i Sverige.

A1 intyg visar att arbetstagaren ska tillhöra finsk socialförsäkring (från 2021), detta A1 intyg inkommer år 2024 till det svenska lärosätet. Processen startas med skatterådgivare. Processen tar lång tid och innan allt är klart med inbetalning av finsk socialförsäkring blir arbetstagaren sjuk. Arbetstagaren behöver få sjukersättning från Finland. Eftersom processen inte är klar har det svenska lärosätet inte ännu fått uppsatt arbetsgivarregistrering i Finland och inte kunnat rapportera in arbetstagarens inkomst retroaktivt i Finland. Detta leder till att arbetstagaren står utan någon inkomst under sin sjukskrivning.

Administration lärosäte:

- Koordinering med arbetstagare. Inhämtning av uppgifter
- Tillhandahålla underlag som krävs för arbetsgivarregistrering. Signatur av firmatecknare
- Inhämtning av lönespecifikationer retroaktivt från 2021 och framåt
- Rättning retroaktivt AGI för att få tillbaka den svenska inrapporterade socialförsäkringen

Administration skatterådgivare:

- Rådgivning till lärosäte
- Insamling av bakgrundsinformation och de underlag som finns
- Anmälan av lärosäte som arbetsgivare utan fast driftställe i Finland
- Anmälan och skapande av avtal för de lagstadgade delarna: arbetspensionsförsäkring, olycksfallsförsäkring, grupplivförsäkring, arbetslöshetsförsäkring och social- och sjukförsäkring
- Rapportering till finska myndigheter

Kostnader:

Då utredningen tillfört stora kostnader för förseningsavgifter och tariffer för detta, samt stor utredning retroaktivt har kostnaderna uppskattas till ca 400 00 SEK totalt.

Arbete i Belgien

Bakgrund:

Anställd av svenskt lärosäte 25%. Arbetar i Belgien i eget företag resterande tid. Inkommer med A1 intyg som visar socialförsäkring tillhörande Belgien daterat bakåt från 2023. Arbetstagaren står utan sjukvårdsmöjligheter i Belgien redan vid början av anställningen.

Den större delen av arbetet för det svenska lärosätet sker i Sverige, men arbetstagaren har även uppgett i A1 ansökan att en del av arbetet utförts från Belgien. Eftersom arbets-tagaren har en anställning på ett svenskt statligt lärosäte på 25% är det tveksamheter kring bedömning av att hen ska tillhöra belgisk socialförsäkring är korrekt. En statlig anställning på minst 25% har generellt sett företräde över privat anställning i utlandet.

Administration lärosäte:

- Koordinering med arbetstagare. Inhämtning av uppgifter
- Tillhandahålla underlag som krävs för arbetsgivarregistrering. Signatur av firmatecknare
- Inhämtning av lönespecifikationer retroaktivt från 2023 och framåt
- När rapporten är klar och inbetalning till den belgiska socialförsäkringen har börjat kommer rättning av AGI att ske för att få tillbaka den svenska inrapporterade socialförsäkringen

Administration skatterådgivare:

- Rådgivning till lärosäte
- Insamling av bakgrundsinformation och de underlag som finns
- Anmälan av lärosäte som arbetsgivare utan fast driftställe i Finland
- Granskning av A1 ansökans giltighet
- Anmälan och skapande av avtal för de lagstadgade delarna

Konsekvens:

Skatterådgivare har ifrågasatt den utfärdade A1 ansökans giltighet. Detta kan komma att försena processen ytterligare då en eventuell ny ansökan måste lämnas in. Arbetstagaren står kvar utan belgisk socialförsäkring i hemlandet och utan sjukvårdsmöjligheter.

Kostnader:

Pågående ärende, ingen uppskattning av total kostnad än.

Avslutande kommentarer

Det är viktigt för lärosätena att ha kunskap och vetskap om att arbete som på olika sätt utförs av anställda i ett annat land kan få konsekvenser för lärosätet i Sverige, oavsett om det rör sig om distansarbete eller en parallell anställning på ett universitet i utlandet.

Gällande distansarbete från utlandet avråder Arbetsgivarverket fortsatt från att ingå enskilda överenskommelser om distansarbete från utlandet i andra situationer än de två situationer där kollektivavtal gäller. I det fall ett lärosäte har anställda som arbetar på distans från utlandet är det viktigt att vara medveten om vilka risker det innebär, samt att upprätta en enskild överenskommelse med arbetstagaren som reglerar situationen. För detta rekommenderas att lärosätet går igenom den information som finns på Arbetsgivarverkets hemsida rörande distansarbete från utlandet (se länk nedan).

När en anställd har en parallell anställning på i utlandet kan det innebära konsekvenser för det svenska lärosätet, framför allt rörande socialförsäkringstillhörighet och betalningsskyldigheter i anknytning till detta. I många fall "upptäcks" betalningsskyldigheter i andra länder först i efterhand, genom att det exempelvis inkommer ett så kallat A1 intyg som anger att arbetstagaren ska tillhöra ett annat lands socialförsäkringssystem. Det medför en mycket kostsam och resurskrävande process att i efterhand rätta till detta.

I de allra flesta fall behöver det svenska lärosätet ta hjälp av externa skatterådgivare vilket innebär höga kostnader i form av konsultarvoden. Arbetstagaren riskerar också att inte få det socialförsäkringsskydd som den tror sig ha, alternativt riskerar hen att stå utanför socialförsäkringsskydd helt. Något som tydliggörs i ett av exemplen ovan. Vilket lands socialförsäkringssystem en person tillhör styrs av många olika lagar och regler. Gäller det arbete (eller annan arbetsgivare) inom EU är det en EU-förordning som styr. Gäller det däremot arbete (eller annan arbetsgivare) i tredje land, beror det på om Sverige har upprättade socialförsäkringskonventioner med det landet eller ej.

Läs mer

[Distansarbete från utlandet](#)

[Vårt uppdrag - Försäkringskassan](#)

[EU-rätt – förordning 883/2004 | Rättslig vägledning | Skatteverket](#)

[Avtal och konventioner om social trygghet | Rättslig vägledning | Skatteverket](#) [Svensk rätt – socialavgifter | Rättslig vägledning | Skatteverket](#)