

社会保障协定与派遣：跨境情形下的 AHV

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland), Solicitor (Hong Kong),
Solicitor (England & Wales)

跨境工作的人是否受瑞士联邦养老和遗属保险（AHV）覆盖，首先取决于瑞士国内法，而瑞士国内法将参保与住所和工作地点挂钩。瑞士已缔结国际协定的，由该协定决定适用哪国法律，并允许雇员在有限期间内被派遣、同时仍在本国参保。本文介绍适用于欧盟/欧洲自由贸易联盟（EFTA）地区的规则、双边协定、与中国、印度和韩国所签协定的特殊地位，以及不存在协定时的情形，最后为向瑞士派遣员工或从瑞士外派员工的企业集团提出实务步骤。

1 出发点：住所和工作地点

根据《联邦养老和遗属保险法》（AHVG），凡在瑞士有住所者以及凡在瑞士工作者，均须强制参保（AHVG 第 1a 条第 1 款第 a 项和第 b 项）。因此，瑞士法律采用属地原则：触发参保义务的是通过居住或工作与瑞士形成的实际联系，而非当事人的国籍或雇主的所在地。外国高管在楚格或苏黎世定居，或在保留境外住所的同时在当地工作，原则上自第一天起即须缴纳瑞士缴费；缴费费率 and 雇主义务详见 [2026 年工资的 AHV 缴费](#)。

该法规定了少数豁免情形。享有外交豁免的人员不参保，参保会造成不合理双重负担的人员亦不参保（AHVG 第 1a 条第 2 款第 a 项和第 b 项）。自雇人士以及在瑞士无营业场所之雇主的雇员，只要

其在瑞士的工作每个日历年不超过连续三个月，亦可豁免（AHVG 第 1a 条第 2 款第 c 项结合《联邦养老和遗属保险条例》（AHVV）第 2 条）。除上述情形外，仅适用国内法往往会导致双重参保，而国际协定正是为解决这一问题而设。

2 欧盟和 EFTA：依据《人员自由流动协定》进行协调

在与欧盟成员国的关系上，瑞士通过《人员自由流动协定》附件二适用欧盟社会保障协调规则；对于冰岛、列支敦士登和挪威，则通过《EFTA 公约》适用相应规则。这些文件为每个人确定单一的适用法律，并协调相关国家之间的给付。从一国临时派遣至另一国的雇员，可在派出国继续参保最长 24 个月，前提是派遣有 A1 证明作为凭证。没有该证明的，接收国有权将该雇员视为依其本国法律参保，因此应在派遣开始前取得 A1 证明。

3 双边社会保障协定

在欧盟/EFTA 地区以外，瑞士已与下列国家缔结双边社会保障协定（AHV/IV 第 890.e 号资料单，截至 2026 年 1 月 1 日）：

- 阿尔巴尼亚、澳大利亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、巴西、加拿大（另与魁北克签有单独协定）、智利
- 中国、印度、以色列、日本、科索沃、黑山、北马其顿
- 菲律宾、圣马力诺、塞尔维亚、韩国、突尼斯、土耳其
- 英国、乌拉圭、美利坚合众国

这些协定大多既确定适用法律，又协调给付，并各自规定了雇员被派遣期间可继续在派出国参保的最长年限。

4 中国、印度和韩国：仅涉及适用法律

与中国、印度和韩国所签订的协定，对本网站读者具有特别重要的实际意义；这些协定的范围比大多数其他协定更窄，因为它们

只规定适用哪国的缴费法律，而不包含关于保险期间累计或养老金给付协调的规则。其主要目的是避免派遣期间的双重缴费，为此规定了相对较长的派遣期限，最长可达 72 个月。

对于被派遣至瑞士子公司的中国、印度或韩国高管而言，这意味着只要派遣经过适当证明，他或她可在协定允许的期限内继续在本国参保，而瑞士实体在此期间无须就该工资缴纳 AHV 缴费。派遣一旦结束或转为本地雇佣，即全面适用瑞士保险。届时，任何瑞士缴费年度均仅依瑞士法律评估：领取养老金须至少有一个完整缴费年度（AHVG 第 29 条第 1 款），在中国、印度或韩国完成的期间不予计入。由于这些协定不协调给付，来自这些国家的外国公民须适用国内法规则，即养老金仅在领取人于瑞士有住所并惯常居住期间发放（AHVG 第 18 条第 2 款）。这些国家的公民在离开瑞士时，可能可以依据各该协定规定的条件申请退还缴费；详见[离开瑞士：在国外领取 AHV 养老金、退还缴费与自愿保险](#)。

反方向亦适用同样的逻辑。瑞士雇主向中国、印度或韩国派遣员工的，可在派遣期间使其继续在瑞士参保，否则将适用东道国的本国制度。

5 最长派遣期限

雇员被派遣期间可继续在派出国参保的最长期限如下：

最长期限	国家
72 个月	中国、印度、韩国
60 个月	澳大利亚、巴西、加拿大/魁北克、日本、科索沃、突尼斯（受雇人员）、美国
36 个月	智利
24 个月	欧盟/EFTA 国家、英国及其他协定国
12 个月	圣马力诺

6 自雇人士

在多个国家从事自雇活动的企业家应注意，若干协定对其规定了专门规则。根据与印度、加拿大/魁北克、菲律宾、韩国和美国所签订的协定，在两国之一居住的自雇人士仅在该国缴费。因此，居住在瑞士、同时在韩国经营业务的韩国创业者，原则上仅就该活动在瑞士参保。对于来自其他国家的自雇人士，须分别审查国内法规则和相应协定；瑞士关于自雇人士的缴费规则，详见[自雇人士及无业人士的AHV](#)一文。

7 无协定：适用瑞士保险

瑞士与本国之间没有社会保障协定的，即不存在法律意义上的派遣。在瑞士工作的雇员自始即依据 AHVG 第 1a 条第 1 款参保，不论其是否仍在本国参保，在瑞士设有营业场所的雇主必须扣缴并汇缴缴费。这可能导致双重缴费，来自无协定国家的企业集团应将这一成本因素纳入规划。

就外派方向而言，瑞士法律提供了部分补救。为瑞士雇主在境外工作并由其支付薪酬的雇员，经雇主同意，可继续在瑞士参保（AHVG 第 1a 条第 3 款第 a 项）。这种延续参保可避免瑞士缴费记录出现缺口，但并不免除雇员依东道国法律承担的任何义务。

8 企业集团实务清单

- 在任何跨境派遣之前，确定本国和东道国是否受《人员自由流动协定》、《EFTA 公约》或双边协定覆盖，以及适用的最长派遣期限。
- 在派遣开始前申请参保证明（欧盟/EFTA 派遣为 A1 证明），并备妥以供瑞士或外国主管机关查验。
- 记录允许派遣期限的届满日期；自该日起通常适用东道国法律。

- 对于来自中国、印度或韩国的雇员，应在开始时说明瑞士缴费年度单独计算，且养老金和退还缴费适用不同规则。
- 不存在协定的，应自第一天起为瑞士缴费编列预算，并考虑依据 AHVG 第 1a 条第 3 款第 a 项为外派员工延续瑞士保险。

9 Ressos Legal 如何提供帮助

我为外国企业集团、高管和企业家就派遣至瑞士或从瑞士外派的社会保险问题提供咨询，包括适用法律的选择和雇佣安排的设计。我与客户的本国顾问协同合作，以确保瑞士和外国方面的立场保持一致。欢迎[联系我](#)，就拟议的派驻安排进行商讨。

资料来源：《联邦养老和遗属保险法》（SR 831.10）及其条例（SR 831.101），截至 2026 年 1 月 1 日；AHV/IV 信息中心（ahv-iv.ch）资料单，截至 2026 年 1 月 1 日，尤其是关于社会保障协定的第 890.e 号资料单；瑞士与欧盟《人员自由流动协定》附件二；《EFTA 公约》；瑞士补偿基金（ZAS/SAK）（zas.admin.ch）。数据截至 2026 年 10 月。

仅供一般参考。本文不构成法律或税务意见，不能替代针对个案的专业意见，亦不建立律师与客户关系。本文反映截至 2026 年 9 月的法律状况。

在线版本：cn.helveticaregister.com/swiss-ahv-social-security-agreements-secondment