

URA

– med råd och kommentarer i
anslutning till avtalstexten

URA – med råd och kommentarer i anslutning till avtalstexten

Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands sammanställd med Arbetsgivarverkets råd med kommentarer för tillämpningen av URA. (Centrala avtal 2010-02-01 med ändringar införda från förhandlingsprotokoll 2010-01-25)

Exempel: Den inramade avtalstexten i 1 § "Tillämpningsområde" följs av Arbetsgivarverkets Råd med kommentarer till 1 § "Tillämpningsområde"

URA-avtalet finns också på Arbetsgivarverkets webbplats
www.arbetsgivarverkets.se/personalutomlands

Innehåll

Förord	6
Allmänt	6
Avtalstext med råd och kommentarer	
Tillämpningsområde 1 §	8
Vissa definitioner 2 §	8
Anställningsform 3 §	9
Utlandskontrakt 4-6 §§	10
Vissa allmänna anställningsvillkor 7-12 §§	14
Lön 7 §	14
Arbetstid 8 §	14
Semester och annan ledighet 9 §	15
Lön under sjukfrånvaro 10 §	15
Pension 11 §	16
Försäkringar 12 §	16
Vissa särskilda anställningsvillkor 13 §	16
Andra villkor 14 §	17
Arbetstagarens uppgiftsskyldighet 15 §	17
Avslutande av utlandskontraktet 16-22 §§	17
Lokala avtal 23 §	18
Tvister 24 §	18
Giltighetstid m.m 25 §	19
Bilaga (jfr 13 §) med råd och kommentarer	
1. Ersättning för bostadskostnader	20
2. Ersättning för flyttningkostnader	21
3 a. Ersättning för kostnader för förskola och skolbarnsomsorg	21
3 b. Ersättning för skolkostnader för barn	22
4. Ersättning för resekostnader	22
5. Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader	24
6. Ersättning för övriga merkostnader	25
Arbetsgivarnyckel till URA	28

Förord

I samband med RALS 2001 slöt Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna genom förhandlingsprotokoll den 24 april 2001 avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA) med giltighet fr.o.m. den 1 januari 2002. Genom förhandlingsprotokoll den 4 december 2001 enades parterna om ändrad lydelse av vissa bestämmelser i URA. Genom förhandlingsprotokoll den 19 december 2002 (dnr F 0211-0056-FE-41) har parterna enats om viss ändring av tillämpningsområdet och om ändring av vissa andra bestämmelser i URA. Genom förhandlingsprotokoll den 28 september 2007 (dnr 0710-0556-23) har parterna enats om ändring av vissa bestämmelser i URA.

Genom förhandlingsprotokoll 25 januari 2010 (dnr 1002-091-23) har parterna enats om ändring i avtalets 4 § och 12 § samt ändringar i bilagan till URA i andra stycket punkt 2, första stycket i punkt 4 a, andra och tredje stycket i punkt 4 d, första stycket i punkt 4 e, i punkt 5 samt första stycket i punkt 6.

I denna publikation återges URA med den lydelse som parterna enats om enligt förhandlingsprotokollet den 25 januari 2010.

Det ändrade avtalet gäller fr.o.m. den 1 februari 2010 och har i övrigt samma giltighetstid som det då gällande allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA), om inte något annat sägs i avtalet. Avtalet förlängs med ett år i sänder, om det inte skriftligen har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

I likhet med tidigare gäller URA dock inte sådana arbetstagare för vilka andra avtal eller annan reglering av anställningsvillkoren gäller vid tjänstgöring utomlands. URA gäller exempelvis inte vissa arbetstagare vid Regeringskansliet och Sida som fr.o.m. den 1 januari 2008 omfattas av Avtal om utlandstjänstgöring (UVA).

Avtalet om anställningsvillkor för arbetstagare vid utrikesförvaltningen m.fl. under utlandsstationering (U-ALFA) har upphört att gälla med utgången av 2007. Dock tillämpades bestämmelserna enligt U-ALFA och URA (i dess lydelse som gällt fr.o.m. 2003) för den arbetstagare som senast den 31 december 2006 stationerades utomlands längst t.o.m. den 31 augusti 2009.

Allmänt

I det följande ges vissa allmänna råd och kommentarer för tillämpningen av avtalet. Vilka bestämmelser i avtalet som behandlas på detta sätt anges i anslutning till berörda avtalstexter genom markeringen Råd till resp. §.

På Arbetsgivarverkets webbplats www.arbetsgivarverket.se/personalutomlands finns samlad information om utlandstjänstgöring för statligt anställda.

URA är ett centralt ramavtal med riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands. Avtalet är flexibelt och ger möjligheter till individuellt anpassade lösningar av anställningsvillkoren genom att en skriftlig överenskommelse om anställningen - ett s.k. utlandskontrakt - upprättas mellan anställningsmyndigheten och arbetstagaren. Kontrak-

tet kan anpassas till "utlandsuppdragets" karaktär, förhållandena på tjänstgöringsorten och arbetstagarens familjesituation. Inom verksamhetsområden med grupper av arbetstagare med likartad tjänstgöring utomlands ger URA även möjlighet att sluta lokalt kollektivavtal om anställningsvillkoren.

Anställningsvillkoren i URA är av tre olika slag:

- sådana som ska regleras och för vilka det anges hur det ska ske, t.ex. pension och försäkringar,
- sådana som ska regleras utan att det närmare anges hur det ska regleras, t.ex. lön,
- sådana som kan regleras - t.ex. ersättning för kostnader för bostad, flyttning och semesterhemresor - och för vilka avtalet har riktlinjer för hur detta kan ske.

Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)

Tillämpningsområde

1 §

Detta avtal tillämpas på sådana arbetstagare vid myndigheter under regeringen som enligt arbetsgivarens beslut ska vara utlandsstationerade vid tjänstgöring utomlands. Avtalet gäller dock *inte* sådana arbetstagare för vilka andra avtal eller annan reglering av anställningsvillkoren gäller vid tjänstgöring utomlands.

Råd till 1 § Tillämpningsområde

URA gäller sådana statligt anställda arbetstagare vid myndigheterna under regeringen som enligt arbetsgivarens beslut ska vara utlandsstationerade vid tjänstgöring utomlands.

För att arbetstagaren ska anses som utlandsstationerad krävs att arbetsgivaren i ett beslut har fastställt en viss stationeringsort utomlands för en viss tid (jfr 2 § femte stycket URA).

Om arbetsgivaren bedömer att utlandsuppdraget på grund av sin karaktär inte behöver utföras genom utlandsstationering med URA:s bestämmelser, bör istället Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands tillämpas (Centrala avtal 2005:5).

Vissa definitioner

2 §

Med arbetsgivaren avses Arbetsgivarverket eller den myndighet som Arbetsgivarverket bestämmer, om inte regeringen föreskriver något annat.

Med lokal arbetstagarorganisation avses den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall med stöd av huvudavtalet.

Med medföljande familjemedlemmar avses medföljande maka/make/sambo och sådana barn under 19 års ålder för vilka arbetstagaren har försörjningsplikt. Med make likställs registrerad partner enligt lagen (1994:1117) om registrerat partnerskap. Med sambo avses person som under äktenskapsliknande förhållanden eller under förhållanden som liknar registrerat partnerskap bor tillsammans med arbetstagaren.

Med familjemedlemmar som vistas utom tjänstgöringslandet avses maka/make/ sambo och sådana barn under 19 års ålder för vilka arbetstagaren har försörjningsplikt. Med make likställs registrerad partner enligt lagen (1994:1117) om registrerat partnerskap. Med sambo avses person som under äktenskapsliknande förhållanden eller under förhållanden som liknar registrerat partnerskap bor tillsammans med arbetstagaren.

Anmärkning till 2 § Vissa definitioner

Det bör uppmärksammas att andra sambokriterier kan behöva vara uppfyllda för att vissa försäkringar för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar ska bli gällande (se t.ex. bestämmelserna om sambos förmånstagar rätt i 9 kap. avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring/TGL-S återgivet i cirkulär 1999:A 6).

Med utlandsstationerad arbetstagare avses en arbetstagare som enligt ett URA-kontrakt eller ett beslut av arbetsgivaren har en angiven stationeringsort utomlands.

Råd till 2 § Vissa definitioner

Med arbetsgivaren avses enligt arbetsgivarnyckeln som regel den myndighet som anställer arbetstagaren, dvs. anställningsmyndigheten.

Med sambo avses person som under äktenskapsliknande förhållanden eller under förhållanden som liknar registrerat partnerskap bor tillsammans med arbetstagaren. Det bör uppmärksammas att andra sambokriterier kan behöva vara uppfyllda för att vissa försäkringar för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar ska bli gällande (se t.ex. bestämmelserna om sambos förmånstagarrätt i 9 kap. avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring/TGL-S/ återgivet i cirkulär 1999:A 6).

Anställningsform**3 §**

En arbetstagare som avses i 1 § första stycket får – utöver vad som följer av lagen (1982:80) om anställningsskydd eller annan författning – anställas för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt. Har arbetstagaren en anställning tills vidare vid myndigheten så ska han eller hon utan särskilt beslut vara ledig från denna anställning.

Råd till 3 § Anställningsform

Denna bestämmelse ger en grund för att tidsbegränsa anställningen. 6

Om en arbetstagare som får en anställning enligt URA samtidigt har en anställning tills vidare vid anställningsmyndigheten ska han eller hon utan särskilt beslut vara ledig från tillsvidareanställningen.

Om en arbetstagare som får en anställning enligt URA samtidigt har en anställning tills vidare vid en annan myndighet än anställningsmyndigheten finns ingen automatisk rätt till tjänstledighet från den tillsvidareanställningen. Arbetstagaren måste i sådant fall ansöka om tjänstledighet och kan hänvisa till reglerna om Ledighet för utlandstjänstgöring m.m. i tjänstledighetsförordningen (1984:111). Observera att bestämmelserna om ledighet vid innehav av flera anställningar i 1 kap. ALFA inte är tillämpliga eftersom dessa bestämmelser endast gäller sådana anställningar som omfattas av ALFA och inte en anställning enligt annat statligt avtal t.ex. URA.

Om en arbetstagare som får en anställning enligt URA inte samtidigt har en anställning tills vidare vid anställningsmyndigheten eller vid en annan statlig myndighet upphör anställningen samtidigt med att utlandskontraktet avslutas (jfr 16 § URA).

Utlandskontrakt

4 §

Mellan arbetsgivaren och en arbetstagare, som avses i 1 § första stycket, upprättas en skriftlig överenskommelse om anställningen, s.k. utlandskontrakt.

Av utlandskontraktet ska framgå de villkor som gäller för arbetstagarens stationering utomlands. Följande uppgifter ska särskilt anges i kontraktet:

- arbetstagarens arbetsuppgifter,
- arbetstagarens stationeringsort utomlands,
- tjänstgöringsperiodens längd,
- löneförmåner och tidpunkt för eventuell lönerevision,
- andra anställningsvillkor.

Undantag från 4 § Utlandskontrakt

En myndighet kan enligt regeringsbeslut, förordning eller liknande ha i uppgift att delta i eller utföra uppdrag utomlands vid plötsliga och oförutsedda händelser i kris- och konfliktområden samt vid naturkatastrofer. Vid sådan tjänstgöring som innebär snabba insatser när plötsliga och oförutsedda händelser i kris- och konfliktområden samt vid naturkatastrofer inträffar, kan undantag göras från kraven att arbetstagarens stationeringsort och tjänstgöringsperiodens längd särskilt ska anges i kontraktet enligt ovan. Arbetsgivaren förfogar inte över var eller när sådana händelser inträffar. På grund av den snabba inställelsetiden går det inte att skriva kontrakt i förväg vid varje enskild tjänstgöring. Villkor och förmåner regleras i ett URA-kontrakt som gäller under en överenskommen ramtid. Bestämmelserna i kontraktet ska tillämpas under enskilda tjänstgöringar utomlands samt i omedelbar anslutning till sådan tjänstgöring vid insats, utbildning, övning och möte.

Anmärkning till 4 § Utlandskontrakt

Det förutsätts att arbetstagaren vid kontraktets ingående lämnar uppgifter till arbetsgivaren om sådana förhållanden som kan ha betydelse vid bedömningen av om arbetstagaren uppfyller villkoren för vissa förmåner och vid prövningen av ersättningarnas storlek (jfr 15 §).

5 §

Om ett utlandskontrakt avser en tjänstgöringsperiod utomlands som är kortare än tolv månader eller kortare än sex månader eller kortare än tre månader i följd gäller olika bestämmelser i fråga om semester (se 9 §) och i fråga om kontraktets uppsägningstider (se 18 och 19 §§).

Att även vissa särskilda anställningsvillkor (se 13 §) kan påverkas av tjänstgöringsperiodens längd följer av bestämmelserna i bilagan.

För arbetstagare som inte har en anställning tills vidare vid statlig myndighet bör flera utlandskontrakt i direkt följd inte upprättas.

6 §

Om inte något annat överenskommit mellan arbetsgivaren och arbetstagaren gäller anställningsvillkoren enligt utlandskontraktet fr.o.m. avresedagen t.o.m. den resdag då arbetstagaren vid utlandstjänstgöringens slut återvänder till Sverige. Anställningsvillkoren gäller också under sådan semester som tjänats in under utlandstjänstgöringen och som förläggs inom kontraktstiden.

Råd till 4-6 §§ Utlandskontrakt

Ett utlandskontrakt är en handling som upprättas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och innebär en skriftlig överenskommelse om anställningen/utlandsstationeringen. Enligt 4 § URA ska utlandskontraktet innehålla villkoren för arbetstagarens stationering

utomlands. Vissa uppgifter ska särskilt anges i kontraktet: arbetstagarens arbetsuppgifter, stationeringsorten utomlands, tjänstgöringsperiodens längd, löneförmåner och andra anställningsvillkor. I utlandskontraktet ska även överenskommas om vilka av arbetstagarens familjemedlemmar som omfattas av kontraktet.

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter till arbetsgivaren om ändrade förhållanden som kan påverka överenskomna förmåner i kontraktet (se 15 § URA och anmärkningen till 4 § URA).

På ett antal ställen i URA är en förmånsreglering villkorad med uttrycket ”om inte annat anges i utlandskontraktet” eller motsvarande text. Exempel på sådana frågor där alltså utlandskontraktet kan innehålla en annan materiell reglering än enligt URA:s normalregler är arbetstid (8 §), semesterfrågor (9 §) och kontraktets uppsägningstider (18 §).

I utlandskontraktet ska överenskommas om och i så fall vilka särskilda anställningsvillkor som ska gälla för arbetstagaren under utlandstjänstgöringen (jfr 13 § och bilagan till URA). Dessa särskilda anställningsvillkor avser ersättningar för merkostnader och ökade levnadskostnader på grund av utlandsstationeringen och särskilda förhållanden i tjänstgöringslandet (”kostnadsersättningar”). Sådana ersättningar kan gälla bostadskostnader, flyttningkostnader, förskola och skolkostnader för barn, resekostnader, hälso- och sjukvårdskostnader samt övriga merkostnader.

De särskilda anställningsvillkoren som är möjliga att tillämpa enligt URA utgår från att arbetstagarens lön beskattas i Sverige. Ersättningar för vissa merkostnader som uppstår p.g.a. utlandsstationeringen behöver inte tas upp till beskattning i den utsträckning reglerna i 11 kap. inkomstskattelagen är tillämpliga.

Beträffande skattefrihet för sådana kostnadsersättningar se prop. 2005/06:19 ”Beskattning av statligt anställda under utlandsstationering m.m.” och inkomstskattelagen (IL).

I det fall arbetstagarens lön inte beskattas i Sverige, t.ex. vid tjänsteexport (se 3 kap. 9 § IL) eller då arbetstagaren inte skattemässigt är bosatt i Sverige, blir merkostnadssituationen annorlunda. Detta förhållande ska hanteras inom ramen för utlandskontraktet på så sätt att lön och/eller kostnadsersättningar regleras så att summan av nettolön och kostnadsersättningar blir densamma som om beskattningsbar bruttolön utbetalats.

I vissa fall kan en annan institution (motsvarande) än anställningsmyndigheten utbetala ersättning eller ge förmån till arbetstagaren, t.ex. EU-institution för nationella experter. I sådant fall ska upplysning om detta ingå i utlandskontraktet och kostnadsersättningar enligt URA anpassas så att inte dubbla kostnadsersättningar utbetalas. Observera att skattskyldigheten inträder till den del kostnadsersättningen överstiger vad som anges i 11 kap. IL.

Statligt anställda som stationeras utomlands omfattas i regel av svensk socialförsäkring under hela utlandsstationeringen. Arbetsgivaren måste kontrollera detta genom kontakt med försäkringskassan. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren skaffar ett intyg om försäkringstillhörighet från försäkringskassan. Att arbetstagaren omfattas av svensk socialförsäkring är en förutsättning för rätten till bl.a. barnbidrag, föräldrapenning, sjukpenning, arbetsskadeförsäkring och allmän pension.

Vissa av förmånerna som regleras i URA bygger på att arbetstagaren omfattas av svensk socialförsäkring. Om arbetstagaren inte omfattas av svensk socialförsäkring är det viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren har förutsättningarna helt klart för sig och detta framgår av kontraktet.

För ett utlandskontrakt finns varken någon övre eller någon undre tidsgräns angiven i avtalet. Längre utlandsuppdrag bör omfatta en överskådlig tidsperiod och tjänstgöringsperiodens längd bör anpassas till den tid som planeras gå åt för att genomföra utlandsuppdraget ur såväl arbetsgivarens som arbetstagarens synvinkel.

Olika bestämmelser i fråga om semester och i fråga om kontraktets uppsägningstider gäller för utlandskontrakt med tjänstgöringsperioder kortare än tolv, kortare än sex eller kortare än tre månader i följd (se 5 § URA). Att även vissa särskilda anställningsvillkor kan påverkas av tjänstgöringsperiodens längd följer av bestämmelser i bilagan, t.ex. semesterhemresa och besöksresor (se bilagan punkt 4 b respektive punkt 4 c).

Anställningsvillkoren enligt utlandskontraktet gäller enligt 6 § URA fr.o.m. avresedagen t.o.m. återresedagen om inte något annat överenskoms mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. En sådan överenskommelse, som kan innebära att kontraktet ska omfatta tid före (förberedelsetid) och/eller tid efter utlandsvistelsen (efterarbete), bör intas i utlandskontraktet. Av kontraktet ska framgå i vilken mån särskilda anställningsvillkor ska gälla under sådan förberedelsetid och tid för efterarbete.

Överenskomna anställningsvillkor gäller även under sådan semesterledighet som tjänats in under utlandstjänstgöringen och förläggs inom kontraktstiden.

Exempel på hur ett utlandskontrakt enligt URA kan utformas ges i den allmänna informationen om utlandstjänstgöring på Arbetsgivarverkets webbplats www.arbetsgivarverket.se/personalutomlands

Kommentar till 4-6 §§ Utlandskontrakt

Utlandsuppdragets karaktär och arbetstagarens funktion är grunden för de anställningsvillkor som anställningsmyndigheten och arbetstagaren kommer överens om i utlandskontraktet. URA ger stora befogenheter för anställningsmyndigheten att i utlandskontrakt med arbetstagaren komma överens om anställningsvillkoren och därmed kostnadsberäkna utlandsuppdraget. Av kontraktet ska framgå vilka familjemedlemmar – medföljande och andra – som omfattas av kontraktets förmåner. Förändringar under kontraktstiden måste arbetstagaren enligt 15 § URA anmäla till arbetsgivare, t.ex. om medföljande familjemedlemmar – för vilka förmåner betalas - flyttar hem till Sverige eller om arbetstagaren gifter eller skiljer sig. Förändringar kan medföra att förmånerna ändras och nytt utlandskontrakt skrivs.

Kostnadsberäkna utlandsstationeringen

Avtalets konstruktion ger möjlighet att i stora drag kostnadsberäkna den stora investering det innebär att utlandsstationera en medarbetare med eventuellt medföljande familj. För anställningsmyndigheten är det väsentligt att i förväg veta vad en utlandsstationering kostar totalt med avseende på förberedelser, lön, naturaförmåner, kostnader för medföljande familjemedlemmar, rese- och flyttningkostnader, försäkringar, sociala avgifter, skolkostnader, språkkurser, hemresor etc.

Rekryteringen

Vid rekryteringen bör anställningsmyndigheten överväga om den tilltänkta kandidaten är lämplig för ett uppdrag t.ex. under de speciella förhållanden som kan råda i vissa länder där krig eller oroligheter förekommer. Förutom rätt kompetens och personliga förutsättningar för uppdrag utomlands har även kandidatens familjesituation stor betydelse, inte bara för dennes välbefinnande utan också för att kunna utföra ett fullgott arbete. Ur personalekonomisk synvinkel är det viktigt att uppmärksamma den utlandsstationerades mentala och fysiska hälsa. En utlandsstationering kan innebära stora påfrestningar både fysiskt och psykiskt och såväl kulturellt som socialt för den enskilda arbetstagaren och dennes familj. Även när familjen inte följer med till stationeringslandet påverkas arbetstagaren och familjen. Arbetstagaren och den medföljande har många överväganden och förberedelser att göra.

Förberedelser inför utlandsstationeringen

Exempel på frågor som kan tillhöra förberedelser inför utlandsstationeringen men som inte behandlas inom URA:s ram är språkutbildning för den anställda och för medföljande, nätverk hemma och på uppdragsplatsen. I vissa fall kan det vara lämpligt att låta arbetstagaren och eventuellt tilltänkta medföljande familjemedlemmar besöka det kommande stationeringslandet. För arbetstagaren kan myndigheten besluta om tjänsteresa. Förmåner för medföljande kan vara skattepliktiga.

Förberedelser inför hemkomsten

För arbetstagare som har en anställning som fortsätter efter utlandsstationeringen kan det redan vid kontraktsskrivningen fastställas var arbetstagaren ska placeras vid hemkomsten och anges att en namngiven person ansvarar för planeringen. Erfarenhetsmässigt gäller att ju längre utlandsstationeringen varar desto svårare anpassning vid hemkomsten. Anställningsmyndigheten bör ta vara på den kompetensresurs som finns hos en medarbetare som arbetat utomlands under ett eller flera år.

Kompetensutveckling

Verksamheten utomlands kan utveckla både organisationens och personalens kompetens i olika avseenden och denna kompetensutveckling innebär därigenom att de statliga myndigheterna blir mer attraktiva som arbetsgivare.

Tjänstgöringsperiod

I den tjänstgöringsperiod som utlandskontraktet omfattar kan även tid för förberedelsearbete och efterarbete ingå. De särskilda ersättningarna beroende av utlandsvistelsen ska dock ansluta till perioden för utlandsvistelsen. Om vissa arbetsuppgifter inte ska utföras på stationeringsorten utomlands utan t.ex. hos anställningsmyndigheten i Sverige ska detta framgå av kontraktet. Semesterförläggning vid tjänstgöringsperiodens slut på stationeringsorten omfattas också av förmåner som utlandstillägg m.m. Detta bör planeras och framgå av kontraktet. Datum för tjänstgöringsperiodens början och slut måste stämma överens med de datum som anmälts för URA-försäkringen.

För vissa uppdrag och i vissa länder kan det finnas särskilda skyldigheter för arbetstagaren. Detta bör i så fall skrivas in i kontraktet.

Förutsättningar för utlandskontrakt

Vissa förutsättningar för utlandskontraktet bör vara uppfyllda innan utlandskontraktet undertecknas, vilket som regel sker före utresan. Nödvändiga formaliteter är inte alltid avklarade men arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar bör ha genomgått

hälsoundersökning hos läkare i den omfattning som behövs beroende på land och bör ha fått de vaccinationer som behövs. Adressuppgifter om nära anhöriga bör finnas tillgängliga hos anställningsmyndigheten.

Utlandskontraktet bör uppfylla de krav som ställs på anställningsbevis enligt 6 c och d §§ LAS.

Se mall för utlandskontrakt enligt URA på Arbetsgivarverkets webbplats.

Om tjänstgöringsperiodens längd enligt utlandskontraktet visar sig inte räcka till för att fullgöra arbetsuppgifterna i utlandsuppdraget kan anställningsmyndigheten och arbetstagaren komma överens om en ytterligare tjänstgöringsperiod och de villkor som ska gälla. Ett nytt utlandskontrakt upprättas.

Vissa allmänna anställningsvillkor

7 § Lön

Lönen består av individuell lön och i förekommande fall lönetillägg. Lönen utbetalas med det belopp som arbetsgivaren och arbetstagaren enas om. Lönen utbetalas månadsvis, om inte annat angivits i utlandskontraktet.

Råd till 7 § Lön

I kontraktet anges det överenskomna beloppet för lön (och i förekommande fall lönetillägg) i svenska kronor. De närmare formerna för utbetalning bestäms av arbetsgivaren. Tidpunkt för eventuell lönerevision ska anges i utlandskontraktet (se 4 § URA).

Kommentar till 7 § Lön

Arbetsgivaren bör överväga om särskilt påfrestande förhållanden i tjänstgöringslandet kan motivera en högre lön eller ett särskilt lönetillägg.

8 § Arbetstid

Om inte annat har angivits i utlandskontraktet ska arbetstagaren ha förtroendearbetstid vid arbetsplatsen utomlands. Arbetstidens förläggning bör anpassas till arbetsuppgifterna och förhållandena i tjänstgöringslandet.

Råd till 8 § Arbetstid

Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.

Av utlandskontraktet ska framgå om tjänstgöringslandets nationella helgdagar och om vissa svenska helgdagar såsom nyårsdagen, långfredagen, annandag påsk och annandag jul ska vara arbetsfria.

Kommentar till 8 § Arbetstid

Arbetstiden anpassas normalt till den som gäller på tjänstgöringsorten med hänsyn till klimat, lagar, sedvänjor och övriga speciella förhållanden som gäller i landet. Om utlandstjänstgöringen sker i ett land där 6-dagarsvecka är det normala, kan det vara lämpligt att arbetstagaren har sin arbetstid förlagd till 6 dagar per vecka. Om så sker ska det framgå av utlandskontraktet.

9 § Semester och annan ledighet

a) Semester och semesterersättning

Om inte något annat överenskommit i utlandskontraktet gäller följande bestämmelser om semester och semesterersättning.

- Antalet semesterdagar som tjänas in under tjänstgöringsperioden ska också förläggas under denna period.
- Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är detsamma som kalenderår.
- Varje outnyttjad semesterdag får sparas från ett år till ett annat. Om det vid utlandstjänstgöringens avslutande återstår outnyttjade betalda semesterdagar ska semesterersättning betalas för sådana dagar.
- Semesterledighet kan bytas ut mot semesterersättning om tjänstgöringsperioden enligt utlandskontraktet är kortare än sex månader.

Semesterns längd kan bestämmas med hänsyn till speciella förhållanden i tjänstgöringslandet.

Om inte annat anges i utlandskontraktet är antalet semesterdagar för helt kalenderår de som gäller enligt ALFA resp. AVA.

Anmärkning till 9 § a) Semester och semesterersättning

Antalet semesterdagar per kalenderår får inte understiga de i 4 § semesterlagen stadgade 25 dagarna.

b) Annan ledighet

Vid nära anhörigs svårare sjukdom eller dödsfall beviljas arbetstagaren ledighet med lön under det antal resdagar som behövs samt under ytterligare tre arbetsdagar. Med nära anhörig avses här maka/make/sambo, barn, förälder, syskon eller svärförälder.

Råd till 9 § Semester och annan ledighet

Huvudregeln är att antalet semesterdagar som tjänas in under den period som utlandskontraktet omfattar också förläggs under denna period. Kontraktperioden bör alltså omfatta även de semesterdagar som tjänas in under kontraktstiden. Semesterdagar som tjänats in hos anställningsmyndigheten före utlandsstationeringen genom ett annat avtal (t.ex. ALFA eller AVA) ska inte förläggas under utlandstjänstgöringen, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren i utlandskontraktet kommit överens om det. Sådana semesterdagar ska alltså i regel ”frysas in” och ”tinas upp” före respektive efter kontraktstiden.

Antalet semesterdagar per kalenderår får inte understiga de i 4 § semesterlagen stadgade 25 dagarna.

Semesterns längd (antalet semesterdagar) kan bestämmas med hänsyn till speciella förhållanden i tjänstgöringslandet såsom klimat, arbetsförhållanden, isolering från omvärlden och allmän otrygghet.

10 § Lön under sjukfrånvaro

Om inte något annat överenskommit i utlandskontraktet får arbetstagaren vid frånvaro på grund av sjukdom under utlandstjänstgöringen behålla sin lön enligt utlandskontraktet.

11 § Pension

Arbetstagaren omfattas under utlandsstationeringen av pensionsvillkoren i pensionsavtal för arbetstagare hos staten m.fl. (PA 03).

Om det är förmånligare kan en arbetstagare, som i tidigare anställning/ar omfattats av ITP-planen eller en pensionsplan som i huvudsak överensstämmer med ITP-planen, enligt arbetsgivarens beslut i stället behålla sin pensionsrätt enligt sådan plan genom att arbetsgivaren tecknar försäkring eller betalar försäkringspremie eller någon annan avgift.

Råd till 11 § Pension

Syftet med bestämmelsen i andra stycket är bl.a. att en arbetstagare som har omfattats av annan pensionsplan än PA 03 inte ska komma i ett sämre läge genom att pensionsavsättning till denna andra plan inte sker under utlandsstationeringen.

12 § Försäkringar

Arbetstagaren omfattas av avtalet om ersättning vid personskada (PSA) och avtalet om statens tjänstgrupplivförsäkring (TGL-S).

Arbetsgivaren svarar för att anmälan sker till Kammarkollegiet så att URA - försäkringen gäller för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar (2 §) vid utlandsstationering. Försäkringen omfattar även barn som på grund av skolgång vistas i tredje land och för vilka arbetsgivaren ersätter skolkostnader.

Anmärkning till 12 § Försäkringar

Det bör uppmärksammas att andra sambokriterier kan behöva vara uppfyllda för att vissa försäkringar för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar ska bli gällande (se t.ex. bestämmelserna om sambos förmånstagarrätt i 9 kap. avtalet om statens tjänstgrupplivförsäkring/TGL-S återgivet i cirkulär 1999:A 6). I det fall arbetstagaren inte omfattas av lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) gäller inte PSA.

Råd till 12 § Försäkringar

Avtalet om ersättning vid personskada (PSA, cirkulär 2001 A 9) och avtalet om statens tjänste-grupplivförsäkring (TGL-S, cirkulär 1999 A 6) gäller för statligt anställda arbetstagare under utlandstjänstgöringen. Observera att definitionen av sambo i 2 § URA inte är densamma som i PSA och TGL-S.

För att ge försäkringsskydd vid utlandsstationering enligt URA ska arbetsgivaren teckna en ”URA-försäkring” hos Kammarkollegiet. Försäkringen gäller arbetstagaren och de medföljande familjemedlemmar som anges i utlandskontraktet. Avtalets definition av ”medföljande familjemedlemmar” (se 2 § URA) tillämpas i URA-försäkringen. Försäkringen gäller i hela världen och omfattar tid dygnet runt dvs. både tjänstgöringstid och fritid. Försäkringen kan tecknas antingen som en samlingsförsäkring eller som enskild försäkring för namngivna personer. Närmare upplysningar finns på Kammarkollegiets webbplats: www.kammarkollegiet.se

Vissa särskilda anställningsvillkor

13 §

I utlandskontraktet kan vissa anställningsvillkor överenskommas som på grund av utlandsstationeringen och särskilda förhållanden i tjänstgöringslandet ska gälla för arbetstagaren.

Arbetsgivaren och arbetstagaren bör vid upprättande av utlandskontrakt beakta de riktlinjer för särskilda anställningsvillkor som framgår av bilaga.

Råd till 13 § Vissa särskilda anställningsvillkor

Med särskilda anställningsvillkor avses i URA ersättningar för sådana merkostnader och ökade levnadskostnader som uppkommer på grund av utlandsstationeringen och förhållandena i tjänstgöringslandet. Vid upprättandet av utlandskontraktet kan mot denna bakgrund överenskommas om och i så fall vilka särskilda anställningsvillkor som ska gälla och om storleken på avsedda ersättningar. De överenskomna villkoren ska skriftligt förtecknas i utlandskontraktet. Se vidare allmänna råden till bilagan nedan.

Andra villkor

14 §

Om det under kontraktstiden finns särskilda skäl kan även andra villkor överenskommas än de som reglerats i utlandskontraktet. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig.

Arbetstagarens uppgiftsskyldighet

15 §

Arbetstagaren är skyldig att under kontraktstiden lämna uppgifter till arbetsgivaren om förhållanden som kan ha betydelse vid bedömningen av om arbetstagaren uppfyller villkoren för vissa förmåner eller vid prövningen av ersättningarnas storlek. Sådana förhållanden är t.ex. ändrad familjesituation, ändrade vårdnadsförhållanden och ändrad skolgång för arbetstagarens barn. Arbetstagaren är vidare skyldig att upplysa arbetsgivaren om arbetstagaren från annan än arbetsgivaren får någon förmån som motsvarar förmån som utges med stöd av detta avtal.

Närmare bestämmelser om uppgiftsskyldigheten kan meddelas av arbetsgivaren.

Avslutande av utlandskontraktet

16 §

Utlandskontraktet avslutas utan särskilt uppsägningsförfarande vid utgången av den tjänstgöringsperiod som anges i kontraktet.

Anmärkning till 16 § Avslutande av utlandskontraktet

Vid behov av förlängning av utlandstjänstgöringen under ytterligare en tjänstgöringsperiod ska nytt utlandskontrakt upprättas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

17 §

Utlandskontraktet kan även avslutas

- efter uppsägning enligt 18 §,
- p.g.a. sjukdom m.m. i vissa fall enligt 19 §,
- av vissa andra skäl enligt 20 §.

18 §

I utlandskontraktet anges de ömsesidiga uppsägningstider som gäller.

Om inte annat har överenskommits i utlandskontraktet gäller för tjänstgöringsperioder över tre månader följande ömsesidiga uppsägningstider

- tre månader om tjänstgöringsperioden är minst tolv månader eller
- en månad om tjänstgöringsperioden är minst tre men kortare än tolv månader.

Uppsägning av utlandskontraktet ska ske skriftligen.

19 §

Om en arbetstagare på grund av sjukdom av läkare bedöms ha fortsatt oförmåga att utföra arbetsuppgifterna i utlandstjänstgöringen, kan utlandskontraktet sägas upp av arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska iakta minst en månads uppsägningstid eller – om tjänstgöringsperioden är kortare än tre månader i följd - minst två veckors uppsägningstid.

Om arbetstagaren i sin utlandstjänstgöring grovt försummat sina skyldigheter eller annars har befunnits olämplig för de tilldelade uppgifterna kan arbetsgivaren avsluta kontraktet med omedelbar verkan.

20 §

Om de förutsättningar som gällt vid utlandskontraktets uppgörande väsentligt förändrats t.ex. genom politisk oro, krig, naturkatastrofer eller liknande orsaker, kan endera arbetsgivaren eller arbetstagaren avsluta kontraktet med omedelbar verkan.

21 §

Om kontraktstiden förkortas ska sådana kostnader som arbetstagaren haft på grund av detta ersättas av arbetsgivaren efter prövning i varje särskilt fall.

22 §

När tjänstgöringen utomlands är avslutad ska arbetstagaren återvända till Sverige, om inte annat har överenskommits.

Arbetsgivaren och arbetstagaren ska i förekommande fall i god tid före kontraktstidens utgång komma överens om de arbetsuppgifter och de anställningsvillkor som ska gälla för arbetstagaren efter avslutad utlandstjänstgöring.

Råd till 22 § Avslutande av utlandskontraktet

Planering av arbetsuppgifter är aktuellt för en arbetstagare som har en tillsvidareanställning hos samma myndighet (jfr allmänna råden till 3 § URA).

Lokala avtal**23 §**

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation får - inom sådana verksamhetsområden där det finns behov av att enhetligt reglera vissa anställningsvillkor för grupper av arbetstagare med likartad tjänstgöring utomlands - sluta kollektivavtal i frågor om sådana anställningsvillkor som behandlas i 7 – 10 §§ och 13 § (inkl. bilagan).

Tvister**24 §**

Tvist om tolkningen eller tillämpningen av ett utlandskontrakt ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (LRA).

Giltighetstid m.m.**25 §**

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 oktober 2007 och har i övrigt samma giltighetstid som det då gällande allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA), om inte något annat sägs i avtalet. Avtalet förlängs med ett år i sänder, om det inte skriftligen har sagts upp senast tre månader före giltighetstidens utgång.

Riktlinjer för vissa särskilda anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (jfr 13 §)

Anmärkningar till bilagan

Förutom sådana allmänna anställningsvillkor, som framgår av 7-12 §§ och som ska regleras i utlandskontraktet, kan dessutom i kontraktet överenskommas att vissa särskilda anställningsvillkor ska gälla för arbetstagaren under utlandstjänstgöringen. I denna bilaga ges riktlinjer för sådana särskilda anställningsvillkor.

De särskilda anställningsvillkor som anges i denna bilaga avser ersättningar för merkostnader och ökade levnadskostnader på grund av utlandsstationeringen och särskilda förhållanden i tjänstgöringslandet ("kostnadsersättningar").

Allmänna råd till bilagan

Allmänt

Enligt 13 § URA bör arbetsgivaren och arbetstagaren vid upprättande av utlandskontrakt beakta de riktlinjer för särskilda anställningsvillkor som framgår av bilagan. Det innebär att sådana ersättningar som anges i bilagan kan betalas av arbetsgivaren om kontraktsparterna är ense om dem och de är inskrivna i kontraktet.

1. Ersättning för bostadskostnader

Enligt arbetsgivarens bestämmande får arbetstagaren disponera en efter förhållandena på tjänstgöringsorten anpassad bostad (möblerad eller omöblerad). Arbetstagaren kan i stället få skälig ersättning för bostadskostnad. Om arbetstagaren under en viss tid måste bo på hotell ersätter arbetsgivaren sådana kostnader.

Vid påbörjandet av utlandstjänstgöringen kan arbetsgivaren utrusta den bostad som arbetstagaren får disponera. Arbetstagaren får för arbetsgivarens räkning göra inköpen av denna initiala grundutrustning enligt de riktlinjer och inom de ekonomiska ramar som arbetsgivaren bestämmer. Tillämplig nivå anges i respektive utlandskontrakt.

Upplysning till punkt 1 Ersättning för bostadskostnader

I 11 kap. 21 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser bostad på stationeringsorten.

Råd till punkt 1 Ersättning för bostadskostnader

Arbetstagaren kan på stationeringsorten antingen få disponera en bostad (dvs. förmån av bostad) eller få ersättning för bostadskostnad. Arbetsgivaren bedömer med hänsyn till kostnader, antalet medföljande familjemedlemmar enligt kontraktet, säkerhetsskäl eller liknande vad som är skälig bostadsstandard. I ersättning för bostadskostnad bör ingå ersättning för normala driftskostnader (t.ex. el, vatten, sophämtning).

Beroende på valet av bostad kan arbetsgivaren initialt utrusta den bostad som arbetstagaren får disponera med grundutrustning. Omfattningen av grundutrustningen kan variera beroende på bl.a. bostadsstandarden, antalet medföljande familjemedlemmar enligt

kontraktet, klimatet och levnadsförhållandena i tjänstgöringslandet. Även om arbetstagen gör inköpen av utrustningen åt arbetsgivaren, är utrustningen arbetsgivarens egendom som arbetstagen får disponera.

Kommentar till bilagan punkt 1 Ersättning för bostadskostnader

Ersättning för bostadskostnader omfattar enligt URA inte bostadskostnader i Sverige, kostnader för magasinering av bohag och inte heller kostnader för försäkring av personlig egendom (hemförsäkring).

2. Ersättning för flyttningskostnader

Vid flyttning till och återflyttning från tjänstgöringslandet eller förflyttning mellan orter i utlandet kan arbetsgivaren ersätta flyttningskostnader högst med belopp motsvarande de faktiska kostnader som avsedda att täcka kostnader för transport med yfrakt (för vissa länder flygfrakt) av normal mängd flyttgods.

Beloppets storlek anpassas efter antalet medföljande familjemedlemmar (2 §). När beloppet fastställs av arbetsgivaren tas hänsyn till behovet av flyttgodsvolym och kostnader för försäkring, packning, spedition, clearing och andra eventuellt uppkommande kostnader som har direkt samband med transporten.

Anmärkning till punkt 2 Ersättning för flyttningskostnader

I stället för ersättning för flyttningskostnader kan arbetsgivaren enligt punkt 4 a) ersätta transportkostnader för extra bagage (personliga tillhörigheter).

Upplysning till punkt 2 Ersättning för flyttningskostnader

I 11 kap. 27 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för "Ersättning för utgifter för flyttning när en skattskyldig på grund av byte av verksamhetsort flyttar till en ny bostadsort ska inte tas upp, om ersättningen betalas av allmänna medel eller av arbetsgivaren."

Råd till punkt 2 Ersättning för flyttningskostnader

Flyttningskostnaderna och därmed ersättningen för flyttningskostnadernas storlek är bl.a. beroende på om arbetstagen får disponera en möblerad eller omöblerad bostad och beroende på antalet medföljande familjemedlemmar enligt kontraktet.

3 a. Ersättning för kostnader för förskola och skolbarnsomsorg

Arbetsgivaren kan helt eller delvis ersätta kostnader dock högst med belopp motsvarande de faktiska kostnaderna för arbetstagens barns (2§) kostnader i förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg eller liknande och kostnader för barnets måltider där till den del kostnaderna överstiger de kostnader som normalt tillämpas i Sverige. Barns förskolekostnader kan ersättas för de skäligena kostnader som arbetstagen har för förskola och daghem fr.o.m. ett års ålder i former som motsvarar svenska förskolor eller familjedaghem eller i andra former som kan vara aktuella på stationeringsorten samt för fritidshem eller liknande för medföljande barn upp till tolv års ålder samt för barnets måltider där i den del som överstiger den s.k. maxtaxan i arbetstagens hemkommun i Sverige. I anställningsvillkoren ska anges vilka barn som omfattas av här avsedda förmåner i förskole- eller skolbarnsomsorg.

Grundprincipen för förskole- och skolbarnsomsorg är att valet ska vara fritt. Det förutsätts att förskole- och skolbarnsomsorg väljs med hänsyn till barnets bästa men att man undviker onödigt dyra alternativ.

Upplysning till punkt 3 a. Ersättning för kostnader för förskola och skolbarnsomsorg

I 11 kap. 21 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser "avgift för barns deltagande i förskola, fritidshem eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i [25 kap.](#) skollagen ([2010:800](#)) eller liknande och avgift för barnets måltider där, dock endast till den del avgiften överstiger den avgift som normalt tillämpas för sådan verksamhet i Sverige."

Råd till punkt 3 a. Ersättning för kostnader för förskola och skolbarnsomsorg

Arbetstagaren kan av arbetsgivaren få ersättning för kostnader för förskola, daghem, fritidshem eller liknande för medföljande barn samt för barnets måltider där i den del som överstiger den s.k. maxtaxan i arbetstagarens hemkommun i Sverige. I kontraktet ska anges vilka barn som omfattas av här avsedda förmåner i förskole- eller skolbarnsomsorg.

3 b. Ersättning för skolkostnader för barn

Arbetsgivaren kan helt eller delvis ersätta kostnader dock högst med belopp motsvarande de faktiska kostnaderna för arbetstagarens barns (2 §) skolkostnader från och med obligatorisk grundutbildning upp till och med gymnasienivå (motsvarande) och kostnader för barnets skolmåltider.

Barns skolkostnader ersätts för de skäligena kostnader som arbetstagaren har för barns skolutbildning t.o.m. gymnasienivå. Grundprincipen för skolkostnadsersättning är att skolvalet ska vara fritt. Det förutsätts att skola väljs med hänsyn till barnets bästa men att man undviker onödigt dyra alternativ.

Upplysning till punkt 3 b. Ersättning för skolkostnader för barn

I 11 kap. 21 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser "avgift för barns skolgång i grundskola, gymnasieskola eller liknande och avgift för barnets skolmåltider".

Råd till punkt 3 b. Ersättning för skolkostnader för barn

Med obligatorisk grundutbildning avses grundskola och gymnasieskola (eller motsvarande skolutbildning i aktuellt land). Arbetstagaren kan av arbetsgivaren t.ex. få ersättning för skolkostnader för medföljande barns skolgång eller för barns skolgång på internatskola samt för barnets skolmåltider. Faktiska skolkostnader kan ersättas helt eller delvis. I kontraktet ska anges vilka barn som omfattas av här avsedda skolförmåner.

Arbetstagaren är skyldig att upplysa arbetsgivaren om hemkommunen bidrar med skolpeng eller liknande (jfr 15 § URA).

Kommentar till bilagan punkt 3 b Ersättning för skolkostnader för barn

Det är viktigt att arbetstagaren i god tid undersöker medföljande barns skolmöjligheter på stationeringsorten och vilka anmälningstider som gäller. Om arbetstagarens utlandsstationering innebär att barn måste placeras i internatskola i Sverige bör arbetstagaren försäkra sig om plats i aktuell skola.

4. Ersättning för resekostnader

För sådana resor som ersätts av arbetsgivaren beräknar arbetsgivaren ersättningen med hänsyn till resväg och färdmedel.

Kostnader för följande typer av resor kan ersättas av arbetsgivaren.

a. Utresa och återresa

Resekostnader för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar (2 §) från bostadsorten till stationeringsorten i utlandet och motsvarande kostnader vid återresan efter avslutad utlandstjänstgöring kan ersättas av arbetsgivaren. Ersättningen kan även omfatta barn som på grund av skolgång vistas i tredje land och för vilka arbetsgivaren ersätter skolkostnader. Ersättning för barns resa kan endast ersättas då utbildning i tredje land börjar och efter avslutas utbildning. Faktisk kostnad för flygfrakt motsvarande 100 kg flyttgods kan ersättas av arbetsgivaren i samband med sådan resa.

I sådana resekostnader kan även ingå transportkostnader för extra bagage (personliga tillhörigheter) (se anmärkning till punkt 2 ovan).

Uppllysning till punkt 4 a. Utresa och återresa

I 11 kap. 27 § inkomstskattelagen regleras - som ersättning för utgift för flyttning - bl.a. skattefrihet för "transport av den skattskyldige och hans familj från den gamla till den nya bostadsorten".

b. Semesterhemresa

Arbetsgivaren kan ersätta kostnaderna för en tur- och returresa till Sverige under varje tjänstgöringsperiod av tolv månader för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar (2§).

c. Besöksresor för familjemedlem

För varje familjemedlem som vistas utom tjänstgöringslandet (2§) och som omfattas av förmåner enligt kontraktet kan arbetsgivaren ersätta resekostnaden med ett belopp motsvarande högst kostnaden för en tur- och returresa från Sverige till tjänstgöringslandet för varje tjänstgöringsperiod av tolv månader.

Familjemedlems besöksresa kan bytas mot en resa för arbetstagaren i omvänd riktning. Kostnaden för en sådan resa ersätts högst med belopp motsvarande ersättningen för familjemedlems besöksresa.

d. Resor i samband med sjukdom och dödsfall

Vid nära anhörigs svårare sjukdom eller dödsfall ersätter arbetsgivaren kostnaden motsvarande en tur- och returresa till Sverige för en person från familjen.

Om arbetstagaren eller medföljande familjemedlem (2 §) drabbas av allvarlig sjukdom eller ett olycksfall avgör en läkare som arbetsgivaren godkänt om patienten lämpligen bör förflyttas till Sverige eller någon annanstans för behandling. Arbetsgivaren svarar för kostnaden för en sådan resa.

Om arbetstagaren eller medföljande familjemedlem (2 §) skulle avlida i tjänstgöringslandet ersätter arbetsgivaren kostnader för hemtransport av den avlidne. I ett sådant fall ersätter arbetsgivaren även hemresa för den avlidnes familj. Ersättningen kan även omfatta barn som på grund av skolgång vistas i tredje land och för vilka arbetsgivaren ersätter skolkostnader

Anmärkning till punkt 4 d. Resor i samband med sjukdom och dödsfall

Riktlinjerna under denna punkt gäller endast om kostnaderna inte ersätts av URA-försäkringen eller på annat sätt.

e. Ytterligare resor

Arbetsgivaren kan, om det finns synnerliga skäl, ersätta ytterligare resor under varje tjänstgöringsperiod av tolv månader för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar (2 §).

Ersättningen kan även omfatta barn som på grund av skolgång vistas i tredje land och för vilka arbetsgivaren ersätter skolkostnader.

Uppllysning till b) – e)

I 11 kap. 21 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser "egna och familjemedlemmars resor till och från tjänstgöringsorten, dock högst fyra resor per person och kalenderår".

Råd till punkt 4 Ersättning för resekostnader

Arbetsgivaren kan enligt URA ersätta resekostnader för

- a) Utresa och återresa,
- b) Semesterhemresa,

- c) Besöksresor för familjemedlem,
- d) Resor i samband med sjukdom och dödsfall.
- e) Ytterligare resor

Kommentar till bilagan punkt 4 Ersättning för resekostnader

I avtalstexten finns på några ställen uttrycket ”till Sverige”. Detta uttryck är utbytbart mot annat land t.ex. när arbetstagaren är rekryterad från ett annat land och önskar att semesterhemresan i stället går till detta land. Kostnaderna ska avse faktisk kostnad eller maximeras till högst kostnaden till Sverige. Vad som ska gälla i det enskilda fallet ska framgå av utlandskontraktet.

5. Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader

Kostnader för läkarundersökningar och vaccinationer, som arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar (2§) enligt beslut av arbetsgivaren genomgår innan avresan till tjänstgöringslandet, ersätts av arbetsgivaren om de genomförs av läkare som anvisats av arbetsgivaren. Detsamma gäller sådan förnyad läkarundersökning som företas efter avslutad utlandstjänstgöring.

Kostnader för sjukvård som avser arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar (2§) kan ersättas av arbetsgivaren om sjukvården utförs av en läkare eller på en sjukvårdsinrättning som anvisats av arbetsgivaren. Kostnader för av läkaren (sjukvårdsinrättningen) föreskrivna läkemedel ersätts av arbetsgivaren. Om Sverige träffat överenskommelse med tjänstgöringslandet i sjukförsäkringsfrågor bör i första hand sådan läkare (sjukvårdsinrättning) anlitas som är ansluten till tjänstgöringslandets sjukförsäkringssystem.

Arbetsgivaren kan ersätta kostnader i samband med barns födelse efter särskild prövning av arbetsgivaren.

Kostnad för akut tandvård kan ersättas av arbetsgivaren.

Kostnader för nödvändiga resor i samband med den fria sjukvården ersätts av arbetsgivaren.

Ersättningen kan även omfatta barn som på grund av skolgång vistas i tredje land och för vilka arbetsgivaren ersätter skolkostnader.

Anmärkning till punkt 5 Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader

Riktlinjerna under denna punkt gäller endast om kostnaderna inte ersätts av URA-försäkringen eller på annat sätt.

Upplysning till punkt 5 Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader

I 11 kap. 18 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ”förmån av hälso- och sjukvård” om förmånen avser ”vård utomlands” och ”läkemedel vid vård utomlands”.

Kommentar till bilagan punkt 5 Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader

Hälsoundersökning och vaccination bör göras i god tid före utlandsstationeringen. Arbetstagaren bör göras uppmärksam på att ersättning inte utges för tandvård som inte är akut. Sådan tandvård bör ske före utresan inför utlandsstationeringen och vid övriga tillfällen i samband med semesterhemresa.

Faktiska kostnader i samband med barns födelse kan – efter arbetsgivarens särskilda prövning – ersättas helt eller delvis t.ex. för graviditetskontroller och förlossning med hänsyn till den allmänna förlossningsvårdens standard i stationeringslandet. Om rese-

kostnader ska ersättas helt eller delvis till tredje land eller Sverige, är det arbetstagarens skyldighet att i god tid planera för sådan resa med hänsyn till bl.a. flygbolagens resebestämmelser.

Det bör i hemlandet finnas en kontakt till hälsovård som kan nås per telefon eller fax. Det bör även finnas en katastrofplan om något drastiskt skulle inträffa.

6. Ersättning för övriga merkostnader

Merkostnadstillägg

Arbetsgivaren kan, som ersättning för övriga ökade levnadskostnader på stationeringsorten – på grund av utlandsstationeringen och förhållandena i tjänstgöringslandet – än sådana som anges ovan i denna bilaga betala ut merkostnadstillägg för arbetstagaren och för medföljande vuxen och barn (2§) med de restriktioner och med högst de belopp per månad för merkostnadstillägg som fastställs av Skatteverket.

Anmärkning till punkt 6 Ersättning för övriga merkostnader

Högstbeloppen är beräknade så att de ska kunna tillämpas på utlandsstationerade för vilka särskilda förhållanden av upprepade långvariga stationeringar gäller. Detta innebär att:

- För utlandsstationerade för vilka dessa särskilda förhållanden inte gäller ska arbetsgivaren besluta i vilken grad högstbeloppen ska tillämpas.
- För utlandsstationerad med medföljande make/maka ska arbetsgivaren besluta i vilken utsträckning merkostnaderna kan antas vara dubbelt så höga jämfört med en utlandsstationerad utan medföljande make/maka och om en eller flera delposter i högstbeloppet ska reduceras för den medföljande. Detta kan vara aktuellt för t.ex. delposterna livsmedel och transporter.
- Om arbetsgivaren ersätter kostnad eller tillhandahåller förmån som motsvaras av merkostnadstillägget ska motsvarande delpost i merkostnadstillägget reduceras eller inte utbetalas. Detta gäller t.ex. om arbetsgivaren tillhandahåller kost eller transporter. (t.ex. genom tjänstebil).

För att arbetsgivaren ska kunna tillämpa högstbeloppen i delposten transporter, redovisas både ett högstbelopp exklusive merkostnad för egen bil på stationeringsorten och ett högstbelopp inklusive merkostnad för egen bil på stationeringsorten.

Medföljandes bortovaro från stationeringsorten

Om medföljande make/maka eller barn är borta från stationeringsorten (utöver semesterperiod tillsammans med arbetstagaren) får merkostnadstillägg behållas helt eller delvis endast om arbetsgivaren medger det.

Upplysning till punkt 6 Ersättning för övriga merkostnader

I 11 kap. 21 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser ”merkostnadstillägg till den del det inte överstiger ett belopp som motsvarar den normala ökningen av levnadskostnaderna för den anställde och för medföljande familjemedlemmar när det gäller livsmedel, transporter och andra merkostnader på stationeringsorten”.

Medföljandetillägg

För medföljande make/make/sambo som på grund av utlandsstationeringen går miste om förvärvsinkomst kan ett särskilt belopp per månad – medföljandetillägg - betalas till arbetstagaren med högst det belopp per månad för medföljandetillägg som fastställs i särskild ordning. Beloppet uppdateras i en gång per år.

Kravet för att medföljandetillägg ska kunna betalas till arbetstagaren är förlorad förvärvsinkomst på grund av att den medföljande vistas på stationeringsorten. Som inkomst avses alla inkomster vilket innebär att förutom inkomst av anställning eller uppdrag ska även exempelvis alla former av studiestöd, föräldrapening, sjukpenning och pension omfattas.

I det fall den medföljande endast delvis går miste om förvärvsinkomst eller i det fall den medföljande har förvärvsinkomst på stationeringsorten bedömer arbetsgivaren om och i så fall i vilken mån medföljandetillägg ska utbetalas.

Medföljandes bortovaro från stationeringsorten

Om medföljande make/maka är borta från stationeringsorten (utöver semesterperiod tillsammans med arbetstagaren) mer än 30 dagar i följd får medföljandetillägg behållas helt eller delvis endast om arbetsgivaren medger det.

Upplysning till punkt 6 Ersättning för övriga merkostnader

I 11 kap. 21 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser "medföljandetillägg för make, maka eller sambo som på grund av stationeringen går miste om egen förvärvsinkomst till den del tillägget inte överstiger en tolfedel av tre och ett halvt prisbasbelopp per månad".

Råd till punkt 6 Ersättning för övriga merkostnader

Ersättning för merkostnader består av merkostnadstillägg och i förekommande fall medföljandetillägg.

Merkostnadstillägg

Arbetsgivaren kan, som schabloniserad ersättning för övriga merkostnader, utbetala merkostnadstillägg. Merkostnadstillägget är en schabloniserad kostnadsersättning för sådana löpande merkostnader på stationeringsorten som arbetstagaren har på grund av sin utlandstjänstgöring. Merkostnadstillägget är beräknat utifrån förhållandena på aktuell ort, per person (olika för barn och vuxna) som en schablon och innebär att arbetsgivaren slipper hantering med direktersättning av löpande och mindre merkostnader. Arbetstagaren ska inte ersättas för merkostnader vid sidan av merkostnadstillägget såvida det inte följer av andra bestämmelser i URA eller av utlandskontraktet.

Merkostnadstillägget består av olika delposter enligt vad som nedan anges. Merkostnadstillägget kan utbetalas helt eller delvis dvs. med en eller flera av posterna beroende på arbetstagarens faktiska merkostnadssituation. Vid kontraktets ingående ska det fastställas om merkostnadstillägg ska betalas helt eller delvis. Om arbetstagarens merkostnadssituation väsentligt förändras under kontraktperioden kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ändrat merkostnadstillägg. En sådan överenskommelse ska vara skriftlig (jfr 14 § URA).

Om merkostnadstillägg utbetalas med belopp som överstiger av Skatteverket meddelade högstbelopp ska överskjutande del ur skatte- och avgiftssynpunkt betraktas som lön.

Det högstbelopp per månad för merkostnadstillägg som fastställs av Skatteverket består av följande delposter.

1. Livsmedel.
2. Transporter.
3. Andra merkostnader.

Ovanstående delposter är inte beräknade att var för sig täcka en enskild arbetstagares merkostnader. Delposterna är ett sätt att beräkna ett merkostnadstillägg med beaktande av de olika typer av merkostnader som är relevanta på respektive stationeringsort. Kost-

naderna beräknas för arbetstagaren, medföljande vuxen och för medföljande barn under 19 år. Delposten transport är olika beroende på om ersättningen avser merkostnad för egen bil eller inte.

Skatteverket fastställer med hänsyn till kostnadsförändringar beloppen för merkostnadstillägg normalt en gång per år.

Information om aktuella högstbelopp (kr/mån) för merkostnadstillägg ges på Arbetsgivarverkets hemsida www.arbetsgivarverket.se/Personalutomlands

Medföljandetillägg

För arbetstagare med medföljande make/maka/sambo som på grund av utlandsstationeringen går miste om förvärvsinkomst kan ett särskilt belopp per månad utbetalas till arbetstagaren (medföljandetillägg).

Medföljandetillägget motiveras av den utökade försörjningsbörda som uppkommer för arbetstagare med medföljande make/maka/sambo som går miste om förvärvsinkomst. Medföljandetillägget är lika för alla stationeringsorter och alltså inte beräknat med hänsyn till kostnadsläget på stationeringsorten. Medföljandetillägget ger t.ex. möjlighet att genom egen inbetalning eller privat pensionsförsäkring vidmakthålla eller kompensera för pensionskydd trots inkomstbortfallet.

För att medföljandetillägg ska kunna utbetalas av arbetsgivaren måste arbetstagaren kunna styrka dels att make/maka/sambo är medföljande till stationeringsorten och dels vilken förvärvsinkomst make/maka/sambo går miste om på grund av utlandsvistelsen. I det fall medföljande make/maka/sambo endast delvis eller endast för en viss del av utlandsvistelsen går miste om förvärvsinkomst eller i det fall den medföljande har förvärvsinkomst på stationeringsorten bedömer arbetsgivaren om och i så fall i vilken mån medföljandetillägg ska utbetalas.

Information om aktuellt högstbelopp (kr/mån) för medföljandetillägg ges på Arbetsgivarverkets hemsida www.arbetsgivarverket.se/Personalutomlands

Kommentar till bilagan punkt 6 Ersättning för övriga merkostnader

Aktuella högstbelopp för merkostnadstillägg och medföljandetillägg bör i kontraktet anges som en procentuell andel av aktuellt högstbelopp, eftersom högstbeloppen kan komma att ändras efter omräkning.

Arbetsgivarnyckel till URA

Arbetsgivarverket meddelar följande föreskrifter i anslutning till 2 § URA.

Arbetsgivarverket erinrar om att föreskrifterna gäller endast om inte regeringen föreskriver något annat.

Med arbetsgivaren avses vederbörande myndighet.

Med vederbörande myndighet avses den myndighet som anställer arbetstagaren.

I fråga om arbetstagare inom handelssekreterarorganisationen avses med arbetsgivaren Sveriges exportråd.

