



URA

**Avtal om utlandskontrakt och
riktlinjer för anställningsvillkor
vid tjänstgöring utomlands**

Cirkulär 2003:A 2
2003-02-04

Innehåll

Förord	3
Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (URA)	5
Tillämpningsområde (1 §)	5
Vissa definitioner (2 §)	5
Anställningsform (3 §)	6
Utlandskontrakt (4–6 §§)	6
Vissa allmänna anställningsvillkor (7–12 §§)	8
Lön (7 §)	8
Arbetstid (8 §)	8
Semester och annan ledighet (9 §)	8
Lön under sjukfrånvaro (10 §)	9
Pension (11 §)	9
Försäkringar (12§)	10
Vissa särskilda anställningsvillkor (13 §)	10
Andra villkor (14 §)	10
Arbetstagarens uppgiftsskyldighet (15 §)	11
Avslutande av utlandskontraktet (16–22 §§)	11
Lokala avtal (23 §)	13
Tvister (24 §)	13
Giltighetstid m.m. (25 §)	14
<i>Bilaga</i> Riktlinjer för vissa särskilda anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (jfr 13 §)	15
1. Ersättning för bostadskostnader	16
2. Ersättning för flyttningskostnader	16
3. Ersättning för skolkostnader för barn	16
4. Ersättning för resekostnader	16
5. Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader	18
6. Ersättning för övriga merkostnader (utlandstillägg)	19
<i>Arbetsgivarverkets allmänna råd för tillämpningen av URA</i>	21
<i>Arbetsgivarnyckel till URA</i>	35

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.

I detta cirkulär återges URA med den lydelse som parterna enats om enligt förhandlingsprotokollet den 19 december 2002.

Det ändrade avtalet gäller fr.o.m. den 1 januari 2003 och har i övrigt samma giltighetstid som det då gällande allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA), om inte något annat sägs i avtalet och 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 arbetstagare som omfattas av avtalet om anställningsvillkor för arbetstagare vid utrikesförvaltningen m.fl. under utlandsstationering (U-ALFA).

Utöver avtalstexten återges i cirkuläret även Arbetsgivarverkets allmänna råd för tillämpningen av avtalet och Arbetsgivarverkets föreskrifter om utövande av arbetsgivarens befogenheter enligt avtalet (arbetsgivarnyckel).

Cirkuläret ersätter cirkulär 2001:A 10.

På Arbetsgivarverkets hemsida www.arbetsgivarverket.se, länk "Utlandstjänstgöring" finns - utöver allmän information om utlandstjänstgöring för statligt anställda - även vissa kommentarer till URA.

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 skall 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)

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 *utlandsstationerad* arbetstagare avses en arbetstagare som enligt ett anställningsbeslut eller ett annat beslut av arbetsgivaren har en angiven stationeringsort utomlands.

(Råd)

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 skall han eller hon utan särskilt beslut vara ledig från denna anställning.

(Råd)

Utlandskontrakt

4 §

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

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

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

Anmärkning till 4 §:

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 ersättningsans storlek (jfr 15 §).

(Råd)**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.

(Råd)**6 §**

Om inte något annat överenskommits 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)

Vissa allmänna anställningsvillkor

7 § Lön

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

(Råd)

8 § Arbetstid

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

(Råd)

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 skall 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 skall 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)

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 erforderligt antal resdagar samt under ytterligare tre arbetsdagar. Med nära anhörig avses här maka/make/sambo, barn, förälder, syskon eller svärförälder.

(Råd)

10 § Lön under sjukfrånvaro

Om inte något annat överenskommits i utlandskontraktet får arbetstagaren vid frånvaro på grund av sjukdom under utlands-tjänstgöringen 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)

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 vid utlandsstationering.

(Råd)

Vissa särskilda anställningsvillkor

13 §

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

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

(Råd)

Andra villkor

14 §

Om det under kontraktstiden finns särskilda skäl kan även andra villkor överenskommas än de som reglerats i utlandskontraktet. En sådan överenskommelse skall 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 erhåller 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 §:

Vid behov av förlängning av utlandstjänstgöringen under ytterligare en tjänstgöringsperiod skall 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 skall 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 skall därvid iaktta 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 åligganden 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 skall sådana kostnader som arbetstagaren haft på grund av detta ersättas av arbetsgivaren efter prövning i varje särskilt fall.

22 §

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

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

(Råd)

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).

Twister

24 §

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

Giltighetstid m.m.

25 §

Detta avtal gäller fr.o.m. den 1 januari 2003 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 för 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 skall regleras i utlandskontraktet, kan dessutom i kontraktet överenskommas att vissa särskilda anställningsvillkor skall 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 förhållandena i tjänstgöringslandet ("kostnadsersättningar").

1. Ersättning för bostadskostnader

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

Vid påbörjandet av utlandstjänstgöringen kan ett start-/utrustningsbidrag utges. Bidraget skall avse grundläggande initialutgifter och tillämplig nivå anges i respektive utlandskontrakt.

(Råd)

2. Ersättning för flyttningskostnader

Vid flyttning till och återflyttning från tjänstgöringslandet kan arbetsgivaren betala ett flyttningsbidrag i form av ett schablonbelopp som avses täcka kostnader för transport med yfrakt (för vissa länder flygfrakt) av normalmängd flyttgods.

Bidragets storlek anpassas efter antalet medföljande familjemedlemmar. Vid fastställande av bidraget 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

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

(Råd)

3. Ersättning för skolkostnader för barn

Arbetsgivaren kan bidra till arbetstagarens barns skolkostnader från och med obligatorisk grundutbildning upp till och med gymnasienivå (motsvarande).

(Råd)

4. Ersättning för resekostnader

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

Kostnader för följande typer av resor kan betalas av arbetsgivaren.

a. Utresa och återresa

Resekostnader för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar från bostadsorten till stationeringsorten i utlandet och motsvarande kostnader vid återresan efter avslutad utlandstjänstgöring betalas av arbetsgivaren.

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

(Råd)

b. Semesterhemresa

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

(Råd)

c. Besöksresor för familjemedlem

För varje familjemedlem som vistas utom tjänstgöringslandet kan arbetsgivaren betala 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.

(Råd)

d. Resor i samband med sjukdom och dödsfall

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

Om arbetstagaren eller medföljande familjemedlem 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 skulle avlida i tjänstgöringslandet betalar arbetsgivaren kostnader för hemtransport av den avlidne. I ett sådant fall ersätter arbetsgivaren även hemresa för den avlidnes familj.

Anmärkning till punkt 4 d:

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

(Råd)

5. Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader

Kostnader för läkarundersökningar och vaccinationer, som arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar 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 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.

Bidrag till kostnader i samband med barns födelse kan utges 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.

Anmärkning till punkt 5:

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

(Råd)

6. Ersättning för övriga merkostnader (utlandstillägg)

Som ersättning för övriga ökade levnadskostnader - på grund av utlandsstationeringen och förhållandena i tjänstgöringslandet - än sådana som anges ovan i denna bilaga gäller de högstbelopp per månad som fastställs i särskild ordning. Dessa belopp uppdateras två gånger per år.

För medföljande maka/make/sambo som på grund av utlandsstationeringen går miste om förvärvsinkomst kan ett särskilt belopp per månad betalas till arbetstagaren. Beloppet fastställs i särskild ordning.

(Råd)

Arbetsgivarverkets allmänna råd för tillämpningen av URA

Allmänt

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

På Arbetsgivarverkets hemsida www.arbetsgivarverket.se, länk "Utlandstjänstgöring" finns – utöver allmän information om utlandstjänstgöring för statligt anställda – även vissa kommentarer till URA.

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. Kontraktet 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 skall regleras och för vilka det anges hur det skall ske, t.ex. pension och försäkringar,
- sådana som skall regleras utan att det närmare anges hur det skall 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.

till 1 § Tillämpningsområde

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

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

Om utlandsstationering på grund av utlandsuppdragets karaktär inte bedöms vara erforderlig bör i stället för URA:s bestämmelser tillämpas de föreskrifter om utrikes tjänsteresor och förrättningar som framgår av utlandsreseförordningen (1991:1754).

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 skall 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).

till 3 § Anställningsform

Denna bestämmelse ger en grund för att tidsbegränsa anställningen.

Om en arbetstagare som får en anställning enligt URA samtidigt har en anställning tills vidare vid anställningsmyndigheten skall 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 därvid 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).

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 skall utlandskontraktet innehålla villkoren för arbetstagarens stationering utomlands. Vissa uppgifter skall särskilt anges i kontraktet: arbetstagarens arbetsuppgifter, stationeringsorten utomlands, tjänstgöringsperiodens längd, löneförmåner och andra anställningsvillkor. I utlandskontraktet skall 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 skall överenskommas om och i så fall vilka särskilda anställningsvillkor som skall 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, flyttningskostnader, 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 tillämpbara.

Beträffande *skattefrihet* för sådana kostnadsersättningar se prop. 2001/02:18 "Beskattning av kostnadsersättningar till statligt anställda stationerade utomlands, 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 skall hanteras inom ramen för utlandskontraktet på så sätt att lön och/eller kostnadsersättningar "jämkas" så att summan av nettolön och kostnadsersättningar blir densamma som om beskattningsbar bruttolön utbetalats.

I vissa fall kan *annan institution* (motsvarande) än anställningsmyndigheten *utbeta ersättning* eller ge förmån till arbetstagaren, t.ex. EU-institution för nationella experter. I sådant fall skall upplysning om detta ingå i utlandskontraktet och kostnadsersättningar enligt URA "jämkas" 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 *försäkringskas-*

san. Arbetsgivaren skall 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 besöksresa (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 skall omfatta tid före (förberedelsetid) och/eller tid efter utlandsvistelsen (efterarbete), bör intas i utlandskontraktet. Av kontraktet skall framgå i vilken mån särskilda anställningsvillkor skall utges 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 hemsida www.arbetsgivarverket.se, länk "Utlandstjänstgöring".

Vissa allmänna anställningsvillkor

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 skall anges i utlandskontraktet (se 4 § URA).

till 8 § Arbetstid

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

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

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. Kontraktstiden 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) skall inte förläggas under utlandstjänstgöringen, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren i utlandskontraktet kommit överens om det. Sådana semesterdagar skall 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.

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 skall komma i ett sämre läge genom att pensionsavsättning till denna andra plan inte sker under utlandsstationeringen.

till 12 § Försäkringar

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

För att ge försäkringsskydd vid utlandsstationering enligt URA skall 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 hemsida: www.kammarkollegiet.se.

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 tjänstgörings-

landet. Vid upprättandet av utlandskontraktet kan mot denna bakgrund överenskommas om och i så fall vilka särskilda anställningsvillkor som skall gälla och om storleken på avsedda ersättningar (bidrag). De överenskomna villkoren skall skriftligt förtecknas i utlandskontraktet. Se vidare allmänna råden till bilagan nedan.

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).

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 utges om kontraktsparterna är ense om dem och de är inskrivna i kontraktet.

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 dylikt 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 även ett start-/utrustningsbidrag utges. Det är avsett att täcka utgifter för erforderlig utrustning i bostaden och storleken på bidraget kan variera beroende på bl.a. bostadsstandarden, antalet medföljande familjemedlemmar enligt kontraktet, klimatet och levnadsförhållandena i tjänstgöringslandet.

Även om arbetstagaren själv ombesörjer inköpen är utrustningen arbetsgivarens egendom som arbetstagaren får disponera.

Upplysning

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

till punkt 2 Ersättning för flyttningskostnader

Flyttningskostnaderna och därmed flyttningsbidragets storlek är bl.a. beroende på om arbetstagaren får disponera en möblerad eller omöblerad bostad och beroende på antalet medföljande familjemedlemmar enligt kontraktet.

Upplysning

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, om ersättningen betalas av allmänna medel eller av arbetsgivaren".

till punkt 3 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 bidrag till skolkostnader för medföljande barns skolgång eller för barns skolgång på internatskola. I kontraktet skall 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).

Upplysning

I 11 kap. 21 a § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser "avgifter för barns skolgång i grundskola och gymnasieskola eller liknande".

till punkt 4 Ersättning för resekostnader

Arbetsgivaren kan enligt URA betala resekostnader för

- a) utresa och återresa,
- b) semesterhemresa,
- c) besöksresor för familjemedlem,
- d) resor i samband med sjukdom och dödsfall.

Upplysning till a)

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".

Upplysning till b) – d)

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

till punkt 5 Ersättning för hälso- och sjukvårdskostnader

Upplysning

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

till punkt 6 Ersättning för övriga merkostnader (utlandstillägg)

Utlandstillägget består av *grundtillägg* och i förekommande fall *medföljandetillägg*.

Grundtillägg

Arbetsgivaren kan, som schabloniserad ersättning för övriga merkostnader, utbetala grundtillägg. Grundtillägget är ett bidrag till

sådana löpande merkostnader som arbetstagaren har på grund av sin utlandstjänstgöring. Grundtillägget är beräknat som en schablon och innebär att arbetsgivaren slipper hantering med direktersättning av löpande och mindre merkostnader. Arbetstagaren skall inte ersättas för merkostnader vid sidan av grundtillägget såvida det inte följer av andra bestämmelser i URA eller av utlandskontraktet.

Grundtillägget består av olika komponenter enligt vad som nedan anges. Grundtillägget kan utbetalas helt eller delvis dvs. med en eller flera av komponenterna beroende på arbetstagarens merkostnadssituation. Vidkontraktets ingående skall det fastställas om grundtillägg skall utges helt eller delvis. Om arbetstagarens merkostnadssituation väsentligt förändras under kontraktperioden kan arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om ändrat grundtillägg. En sådan överenskommelse skall vara skriftlig (jfr 14 § URA).

Om grundtillägg utbetalas med belopp som överstiger av Arbetsgivarverket meddelade maxbelopp skall överskjutande del ur skatte- och avgiftsynpunkt betraktas som lön.

Uppllysning

I 11 kap. 21 a § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser "grundtillägg till den del det inte överstiger ett belopp som kan antas motsvara den normala ökningen av utgifter för livsmedel, transporter, hushållshjälp och speciella merutgifter".

Det maxbelopp per månad för utlandstillägg som meddelas av Arbetsgivarverket består av följande komponenter.

1. Livsmedel

Beräknad merkostnad för livsmedel på stationeringsorten.

2. Transport

Beräknad merkostnad för transporter på stationeringsorten, i regel fasta och rörliga kostnader för en bil.

3. Hushållshjälp

Beräknad kostnad för hushållshjälp på stationeringsorten, beroende på behovet av hushållshjälp som följer av förhållandena på stationeringsorten.

4. Speciella merkostnader

Består av följande delkomponenter:

- a) Merkostnad p.g.a. avståndet till Sverige.
- b) Merkostnader för service, rekreation och kontakter i verksamhetslandet.
- c) Merkostnad för uppehälle under kortare rekreativresor. Gäller enbart för stationeringsorter med särskilt krävande levnadsförhållanden.
- d) Merkostnad för kläder.
- e) Merkostnad för utrustning och indirekta representationskostnader.
- f) Övriga merkostnader som inte ersätts på annat sätt.

Ovanstående komponenter är inte beräknade att var för sig täcka en enskild arbetstagares merkostnader. Komponenterna är ett sätt att beräkna ett grundtillägg med beaktande av de olika typer av merkostnader som är relevanta för respektive stationeringsort. För komponenten Transport, som erfarenhetsmässigt utgör en stor del av det sammanlagda utlandstillägget, gäller dock att kostnaden är beräknad specifikt för att arbetstagaren skall kunna hålla sig med egen bil på stationeringsorten för lokala transporter, privat och i tjänsten. Komponenter som Transport ingår i grundtillägget eftersom det för de flesta stationeringsorter är nödvändigt med bil för de lokala transporterna. Om arbetsgivaren t.ex. tillhandahåller bil i tjänsten kan komponenten Transport helt eller delvis räknas bort från grundtillägget. I sådant fall kan Arbetsgivarverket tillhandahålla underlag för en sådan beräkning.

Arbetsgivarverket fastställer med hänsyn till kostnadsförändringar beloppen för grundtillägg två gånger per år.

Information om aktuella belopp för grundtillägg ges på Arbetsgivarverkets hemsida www.arbetsgivarverket.se, länk "Utlandstjänstgöring".

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*).

Uppllysning

I 11 kap. 21 a § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser "medföljandetillägg för make, maka eller sambo som går miste om förvärvsinkomster till den del det inte överstiger en tolfedel av ett och ett halvt prisbasbelopp per månad".

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 skall 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 skall utbetalas.

Arbetsgivarverket fastställer medföljandetillägget en gång per år.

Information om aktuellt belopp för medföljandetillägg ges på Arbetsgivarverkets hemsida www.arbetsgivarverket.se, länk "Utlandstjänstgöring".

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, dock i fråga om en arbetstagare som anställs av regeringen i stället för den myndighet som anmäler den lediga anställningen till regeringen eller lämnar förslag på den som bör anställas till regeringen.

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

**Ytterligare exemplar
kan laddas ner som pdf-filer
eller beställas via
Arbetsgivarverkets hemsida,
www.arbetsgivarverket.se**

