

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlings-
området sammantagna
SACO-S
Facket för Service och Kommunikation (SEKO)

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 utlandstationerade vid tjänstgöring utomlands.

Avtalet gäller dock inte sådana arbetstagare för vilka andra avtal eller annan reglering av anställningsvillkoren gäller vid tjänstgöring utomlands.

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

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 förmånstagarrätt 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.

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.

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 särskilt anges i kontraktet:

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

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.

8 § Arbetstid

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

9 § Semester och annan ledighet*a) Semester och semesterersättning*

Om inte något annat överenskommits 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 det antal resdagar som behövs samt under ytterligare tre arbetsdagar. Med nära anhörig avses här maka/make/sambo, barn, förälder, syskon eller svärförälder.

10 § Lön under sjukfrånvaro

Om inte något annat överenskommits 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.

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.

Anmärkning till 12 §

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 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.

Vissa särskilda anställningsvillkor

13 §

I utlandskontraktet kan vissa anställningsvillkor överenskommas 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.

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 ersättnings 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 §:

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 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 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 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.

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 skall 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 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 förhållanden 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 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

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

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 ytfrakt (för vissa länder flygfrakt) av normal mängd flyttgods.

Beloppets storlek anpassas efter antalet medföljande familjemedlemmar. 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

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

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 skall inte tas upp, om ersättningen betalas av allmänna medel eller av arbetsgivaren.”

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 arbetstagarens 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 skäligen kostnader som arbetstagaren 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 arbetstagarens hemkommun i Sverige. I anställningsvillkoren skall anges vilka barn som omfattas av här avsedda förmåner i förskole- eller skolbarnsomsorg.

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

Upplysning

I 11 kap. 21 § inkomstskattelagen regleras skattefrihet för ersättning eller förmån som avser ”avgift för barns deltagande i förskoleverksamhet, skolbarnsomsorg 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.”

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

Upplysning

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”.

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.

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

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”.

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 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 ersätter 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.

e. Ytterligare resor

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

Upplysning 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”.

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.

Anmärkning till punkt 5:

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

Upplysning

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

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 medföljande vuxen och barn (2§) med de restriktioner och med högst de belopp per månad för merkostnadstillägg som fastställs av Skatteverket. Dessa belopp uppdateras en gång per år.

Anmärkning

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 skall arbetsgivaren besluta i vilken grad högstbeloppen skall tillämpas.
- För utlandsstationerad med medföljande make/maka skall 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 skall 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

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 maka/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 skall 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 skall även exempelvis alla former av studiestöd, föräldrapenning, 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 skall 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

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 tolftedel av tre och ett halvt prisbasbelopp per månad”.