

Arbeta utomlands

När man ska teckna kontrakt om ett utlandsuppdrag bör man vara uppmärksam på vilket företag som är arbetsgivare. Företagsformen och arbetsgivarens nationalitet har stor betydelse ur skatte- och socialförsäkringssynpunkt. Frågan kan också ha betydelse när du söker visum, uppehållstillstånd eller arbetstillstånd samt när det gäller vilka lagar som blir tillämpliga på anställningsförhållanden. Om arbetsgivaren har tecknat kollektivavtal eller inte påverkar dina förmåner och rättigheter.

Några allmänna råd:

- Tacka nej om villkoren inte är tillfredsställande.
- Ta god tid på dig för att tänka igenom kontraktet.
- Gå igenom kontraktet med en facklig representant. Det gäller även standardkontrakt som svenska företag erbjuder sina utsända.
- Om du ska bli utsänd eller dotterbolagsanställd bör du be att få se ditt företags policy för utlandsarbete om det finns en sådan.

Utsänd

Åker man utomlands för att arbeta åt din svenska arbetsgivare och planerar att återvända när uppdraget är klart är du utsänd (eller möjligen på tjänsteresa). Som utsänd har du kvar din anställning hos din svenska arbetsgivare, inte hos den kund eller liknande där du råkar utföra arbetsuppgifterna. Upprätta en överenskommelse med arbetsgivaren om vad som gäller vid flytten, under utlandsvistelsen och vid hemkomsten. Se under rubriken anställningsavtal vad som bör vara med i sådant avtal.

Din arbetsgivare bör hjälpa dig med dokument, försäkringar, pensionsförsäkringar, uppgifter om det land du ska till, bostadsfrågor och dylikt. Om din arbetsgivare inte själv har denna kunskap bör du kräva att få tillgång till informationen på annat sätt.

Skatteregler

Det är väldigt viktigt att känna till de skatteregler som gäller. Skall man betala inkomstskatt i tjänstgöringslandet eller i Sverige? Tala med Skatteverket om den specifika situationen. Skatten kan också påverkas av om olika tillägg ingår i lönen eller om de betalas separat. Tänk också på att det i många länder finns avdrag och specialbestämmelser som gäller för utlänningar. Är du utsänd som expert kan du i vissa fall ansöka om att få betala expertskatt, vilket ger en lägre skattenivå. Det aktuella landet avgör, men börja med att fråga Skatteverket om vilka regler som gäller.

Fackförbundskontakter och fackanslutning

Kontakta [Seko-direkt](#) - 0770-457 900, sekodirekt@seko.se i samband med utlandsarbete och vid återgång till Sverige, för information om vad du ska tänka på när det gäller medlemskapet och för att du bli rätt kodad i vårt medlemsregister och få rätt medlemsavgift. Kontakta även [Seko-direkt](#) om tips på någon som du kan prata med och vilken facklig organisation utomlands som du skulle kunna kontakta. Vid varaktigt arbete utomlands bör du bli medlem i rätt fackförbund i arbetslandet.

Utsändningsintyg/E 101-intyg

Det är Försäkringskassan som avgör om du anses vara utsänd och har rätt att vara kvar i den svenska socialförsäkringen. Om du ska arbeta inom EU/EES/Schweiz utfärdar Försäkringskassan ett så kallat utsändningsintyg, E 101-intyg, som du ska ta med dig till det land där du ska arbeta. Intyget kan utfärdas retroaktivt. Har du redan haft någon förmån i det nya landet, till exempel sjukpenning, är det för sent att ansöka om utsändningsintyg. Då omfattas du i stället av det nya landets socialförsäkring. Normalt godkänns utsändningen av arbetslandet. De gånger som arbetslandets myndigheter ibland har ifrågasatt utsändningen har varit vid personaluthyrning. Observera att om du ställs du till förfogande för ett tredje företag i arbetslandet är utsändningsintyget inte längre giltigt. Då blir du i stället försäkrad i arbetslandet. Likadant är det om du under utsändningstiden byter arbetsgivare. För att du ska betraktas som utsänd är det ett grundläggande krav att din arbetsgivare bedriver verksamhet av betydande omfattning i Sverige.

Arbetslöshetsförsäkring

Om du har fått ett arbete utomlands är det viktigt att du tar reda på var du ska vara arbetslöshetsförsäkrad innan du börjar arbeta. I de allra flesta fall ska du tillhöra arbetslandets försäkring och söka utträde från den svenska a-kassan när du börjar jobba inom EU/EES och i Schweiz. Se ytterligare information på www.sekosakassa.se/Arbetslos1/Utlandsarbete/

Försäkringar

Några gemensamma regler för socialförsäkringar finns inte inom EU. Varje land beslutar om sina egna försäkringssystem, ersättningsbelopp och avgifter. Däremot finns en viss samordning för att den som arbetar i olika länder inte skall förlora sina intjänade förmåner. Huvudregeln är att man är försäkrad i det land där man arbetar. Vid utlandstjänstgöring fortsätter avtalsförsäkringarna att gälla enligt "Bestämmelser för AFA-försäkringarna, Omställningsförsäkring och Avtalspension SAF-LO vid utlandstjänstgöring". Genom dessa ges kompensation för bortfall av svensk sjukpenning och allmän pension. Betalning sker via Fora. Vid bortfall av svensk sjukpenning betalar arbetsgivaren en tilläggspremie gällande AGS för att denna försäkring ska kompensera bortfallet.

Svenskt Näringsliv rekommenderar berörda arbetsgivare att också teckna en särskild läkekostnadsförsäkring för arbetare som tjänstgör utomlands.

När gäller försäkringsskyddet?

För att bestämmelserna ska vara tillämpliga ska arbetaren omedelbart innan utlandstjänstgöringen påbörjas ha omfattats av svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslöshetsförsäkring eller ha fullgjort annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet. Vidare måste följande punkter vara uppfyllda

- med tjänstgöring utomlands avses såväl tjänsteresor som längre utlandsuppdrag
- anställningen ska vara hos "svensk" arbetsgivare
- utlandstjänstgöringen skall ske på en svensk arbetsgivares uppdrag.

Undantag

I vissa fall kan det vara mindre lämpligt att behålla de svenska avtalsförsäkringarna. Därför kan arbetsgivaren och arbetaren komma överens om att den anställda skall undantas från en eller flera avtalsförsäkringar i följande tre fall

- arbetaren var vid utsändandet inte bosatt i Sverige
- utlandstjänsten avses vara eller har varat mer än sex år
- arbetaren är dubbelanställd, d v s har anställning såväl hos svenskt som utländskt företag och har avtal om sociala förmåner med det utländska företaget.

Läs mer på www.finfa.se/

Allmän pension

I Sverige tjänar du in allmän pension genom bosättning (garantipension), arbete (inkomst- och premiepension) och tjänstepension genom kollektivavtal om du omfattas av ett sådant avtal. Är du lokal- eller dotterbolagsanställd bör du vara medveten om att du slutar tjäna in svensk pension så fort du flyttar från Sverige. Därför bör du se till att du tjänar in pension i det land där du arbetar och att du blir kompenserad för det som du eventuellt förlorar genom att stå utanför det svenska pensionssystemet. Den pension som du har tjänat in genom arbete kan du alltid ta ut var i världen du än väljer att bo som pensionär. De bosättningsgrundande pensionerna får du i princip bara ta med dig inom EU/EES-området.

Anställningsavtal

Då förutsättningarna är andra vid utlandsarbetet bör man skriva ett särskilt anställningsavtal för den tid man är borta. Här kommer en checklista.

Anställningsavtalet ska innehålla:

1. Arbetsgivarens fullständiga namn och adress samt arbetsplatsens lokalisering, liksom ditt fullständiga namn och din adress
2. Arbetsbeskrivning
3. Anställningens startdatum
4. Anställningens längd (såvida det inte är fråga om en tillsvidareanställning)
5. Uppgifter om lön och övriga förmåner:
 - Pension (till exempel hur premiepensionsinbetalningar ska hanteras)
 - Utbetalningstidpunkt och var lönen ska utbetalas
 - Ytterligare förmåner såsom tjänstebil, telefon, dator, internet, tidningar med mera
 - Löneredovisionstidpunkt
6. Uppgifter om övriga arbetsvillkor:
 - Arbetstid och eventuell rätt till övertid, restid och traktamente
 - Semester
 - Rätt till lön under sjukdom
 - Föräldradag och övrig tjänstledighet samt vård av sjukt barn
7. Försäkringsförhållanden.

En redogörelse för vad som gäller enligt lagar och avtal i det land där arbetet ska utföras och vad som åligger arbetsgivaren att teckna (gäller till exempel rese- och olycksfallsförsäkring samt livförsäkring)
8. Eventuella avtal om familjerelaterade förhållanden
9. Uppsägningsvillkor (både för dig och för arbetsgivaren)
10. Hänvisning till gällande lagar samt till eventuella kollektivavtal som gäller för anställningen
11. Hur och var en eventuell tvist om tolkning av avtalet ska regleras och vem som ska stå för kostnaden

Om du är utsänd eller dotterbolagsanställd ska du även ta hänsyn till följande punkter:

12. Vilken valuta som lönen ska utbetalas i
13. Villkoren kring bostad och medföljande familj:
 - Var bostaden ska ligga och vem som ska betala för den
 - Eventuellt utrustningsbidrag för bostaden
 - Vem som ska stå för avgifter för förskola och skola, språkkurser, kulturförberedande kurser, klubbavgifter/avgifter för fritidssysselsättningar
 - Flyttkostnader
 - Antalet betalda hemresor (för dig och för medföljande)
 - Eventuella rekreationsresor som kompensation för besvärliga förhållanden
14. Villkor vid återkomsten till Sverige
15. Vem som är din kontaktperson i företaget/moderbolaget i Sverige.