

Parter

Arbetsgivarsidan: Arbetsgivarverket

Arbetstagarsidan: OFR:s förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna

Saco-S

Seko, Service- och kommunikationsfacket

Avtal om utlandsstationering för arbetstagare med internationell arbetsskyldighet i statlig sektor (U-stat)

Kapitel 1. Tillämpningsområde

1 § Tillämpningsområde

Detta avtal gäller arbetstagare i statlig sektor som, inom ramen för sin anställning, är stationerade för tjänstgöring utomlands (byter tjänsteställe). Detta under förutsättning att arbetstagaren har den skyldigheten i anställningen. Avtalet tillämpas inte för tjänstgöring utomlands som understiger sex månader¹.

Avtalet gäller *inte* för arbetstagare för vilken annat centralt avtal² är tillämpligt vid stationering utomlands.

2 § Arbetsgivarens informationsskyldighet

Arbetsgivaren ska i god tid, om möjligt med minst tre månaders framförhållning, meddela arbetstagaren om en sådan stationering enligt avtalet kommer att ske.

¹ Arbetsgivaren kan i särskilda fall medge att avtalet tillämpas för kortare stationeringar än sex månader.

² Sådant avtal är till exempel UVA.

Arbetsgivaren ska skriftligen informera arbetstagaren om villkoren under stationeringen.

En stationering enligt avtalet sker inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet. Normalt gäller stationeringen för en bestämd period. Arbetsgivaren kan, om det finns behov, stationera om arbetstagaren innan den utsatta tiden är slut. En sådan förändring av stationeringen ska då ske på ett ordnat sätt.

3 § Arbetstagarens informationsskyldighet

Arbetstagaren är skyldig att lämna uppgifter till arbetsgivaren om sådana förhållanden samt om förhållandena ändras, som kan ha betydelse för beräkning och beslut om förmåner/ersättningar. Sådana förhållanden är exempelvis familjesituation, vårdnadsförhållanden, skolgång för arbetstagarens barn eller ändrad inkomstsituation för medföljande med mera.

Arbetstagaren ska även på det sätt som arbetsgivaren anger upplysa arbetsgivaren om ändringar avseende andra uppgifter som lämnats och som har betydelse för stationeringen utomlands till exempel ändringar avseende bisysslor.

Arbetstagaren är också skyldig att upplysa arbetsgivaren om arbetstagaren själv eller dennes medföljande får förmån eller ersättning från någon annan än arbetsgivaren som motsvaras av förmån eller ersättning i detta avtal. En sådan förmån/ersättning kan innebära att förmån/ersättning enligt detta avtal behöver omprövas.

Arbetsgivaren ska meddela arbetstagaren på vilket sätt information enligt denna paragraf ska lämnas.

4 § Andra avtals tillämpning

Arbetstagare på vilka detta avtal kan tillämpas omfattas i sin anställning av bestämmelser i flera kollektivavtal. Under stationeringen utomlands gäller enbart vad som framgår av detta avtal och bestämmelser i anslutning till detta.

5 § Arbetsmiljö³

Vid stationering utomlands kan annan än arbetsgivaren leda och ansvara för arbetstagarens dagliga arbete. Arbetsgivaren ska följa arbetssituationen och

³ Arbetsmiljölagen gäller huvudsakligen i Sverige. Parterna är överens om vikten av att arbetsmiljöfrågorna även bevakas för den som är stationerad utomlands.

arbetsmiljön för arbetstagaren samt främja en god arbetsmiljö och motverka ohälsa.

Arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter hos arbetsgivaren i Sverige kan inom ramen för ordinarie arbetsmiljöarbete vara överens om hur arbetsmiljön ska följas för stationerade arbetstagare.

6 § MBL och Förtroendemannaavtal⁴

Inom ramen för information och förhandling enligt MBL kan lokala parter ta upp frågor och ärenden avseende de stationerade inom ramen för det ordinarie MBL-arbetet i Sverige.

De förtroendevalda företräder därvid sina medlemmar även vid stationering utomlands.

Hos arbetsgivaren som tillämpar samverkansavtal och där utlandsverksamheten sker inom ramen för arbetsgivarens egen, ordinarie verksamhet kan lokala parter överenskomma om och i så fall hur samverkan hanteras på stationeringen.

7 § Period under vilket avtalets villkor gäller

Villkoren enligt detta avtal gäller från och med avresedagen till och med den resdag då arbetstagaren vid stationeringens slut återvänder till Sverige. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan i särskilda fall komma överens om annat. Detta ska i så fall framgå av arbetsgivarens skriftliga information enligt 1 kap. 2 §.

Arbetsgivaren kan medge viss tid för förberedelse och avveckling på stationeringen i nära anslutning till tjänstgöringens början och slut.

Villkoren enligt avtalet gäller under semester som tjänats in under tjänstgöringen utomlands och som förläggs inom den tid som stationeringen varar. Dock som längst under sammantaget 35 semesterdagar per år.

Villkoren i detta avtal gäller när arbetstagaren under stationeringen tillfälligt befinner sig i Sverige eller vid tjänsteresa inom eller utom stationeringslandet. Detta dock med de reduceringar som följer av skattelagstiftningen och avtal till exempel avseende traktamente och merkostnadstillägg.

⁴ Medbestämmandelagen och förtroendemannalag och avtal gäller i Sverige.

8 § Avtalets disposition

Avtalet är uppdelat i fem kapitel.

- Kapitel 1. Tillämpningsområde
- Kapitel 2. Allmänna förmåner och villkor
- Kapitel 3. Pensioner och försäkringar
- Kapitel 4. Särskilda anställningsvillkor
- Kapitel 5. Resor
- Underbilaga 1. Definitioner
- Underbilaga 2. Uppdragsanpassad arbetstid
- Underbilaga 3. Särskild kostnadsersättning
- Underbilaga 4. Möjlighet till utlandsstationering med hemresor

9 § Definitioner

Arbetsgivaren – med arbetsgivaren avses Arbetsgivarverket eller den arbetsgivare som Arbetsgivarverket bestämmer om inte regeringen föreskriver annat.

Central arbetstagarorganisation – de organisationer som framgår av 2 kap. 1 § Huvudavtalet.

Lokal arbetstagarorganisation: den del av en central arbetstagarorganisation som denna bestämmer, i förekommande fall enligt 2 kap. 2 och 3 §§ Huvudavtalet.

Lokala parter – den arbetsgivare som Arbetsgivarverket bestämmer samt företrädare för lokal arbetstagarorganisation.

Övriga definitioner framgår av underbilaga 1.

Kapitel 2. Allmänna förmåner och villkor

Lokala parter kan träffa lokala kollektivavtal om avvikelser från och tillägg till de förmåner och villkor som framgår av detta kapitel.

Några ytterligare förmåner eller villkor kan inte regleras genom lokala överenskommelser.

Förhandlingar om sådant kollektivavtal sker enligt de ordinarie bestämmelser som framgår av VA/VA-T respektive AVA/AVA-T eller RALS/RALS-T⁵.

1 § Enskilda överenskommelser

Enskilda överenskommelser kan, på motsvarande sätt som framgår av VA/VA-T respektive AVA/AVA-T och PA 16 träffas med stöd av avtalet.

Redan gällande enskilda överenskommelser äger fortsatt giltighet under stationeringen om inte arbetsgivaren meddelar annat.

2 § Lön och lönetillägg

Lönen under tjänstgöringen består av individuell lön och i förekommande fall lönetillägg enligt detta avtal.

Arbetsgivaren kan för enskild arbetstagare i särskilt fall besluta om att det under tiden för stationeringen utges lönetillägg utöver vad som framgår av detta avtal.

Löneberäkning och utbetalning av lön sker på det sätt som framgår av ordinarie villkor i det villkorsavtal som tillämpas av arbetsgivaren i Sverige (VA/VA-T respektive AVA/AVA-T). På motsvarande sätt tillämpas de definitioner samt avdrags- och tilläggsmodellen såsom det framgår av VA/VA-T respektive AVA/AVA-T om inget annat framgår av detta avtal.

Arbetsgivaren får av administrativa skäl/liknande anpassa hur utbetalningen hanteras om det är nödvändigt för att lön ska kunna betalas.

Arbetstagaren omfattas under tjänstgöringen av bestämmelser om lön och lönerevision i RALS/RALS-T eller Chefsavtal/Chefsavtal-T.

Lokala parter kan, inom ramen för det lokala RALS-arbete, komma överens om att lönerevisionen för alla eller vissa av de stationerade arbetstagarna, som omfattas av RALS/RALS-T, hanteras på annat sätt än vad som annars gäller hos arbetsgivaren.

3 § Flyttersättning i vissa situationer vid avslutad stationering

Den arbetstagare som i anslutning till avslutad stationering, och som i sin anställning har nationell arbetsskyldighet i Sverige, får en annan arbetsort i Sverige än den arbetsort som arbetstagaren stationerades ut ifrån kan, på det

⁵ Förhandlingar om arbetstidsbestämmelser hanteras i detta avtal på motsvarande sätt som kollektivavtalsförhandlingar enligt VA/VA-T respektive AVA/AVA-T.

sätt som framgår av motsvarande bestämmelser i VA/VA-T respektive AVA/AVA-T erhålla flyttersättning.

4 § Arbets tid

Under stationeringen utomlands har arbetstagaren uppdragsanpassad arbetstid. Arbetet ska utföras enligt vad som gäller på stationeringen och enligt verksamhetens behov för det aktuella arbetet och arbetsuppgifterna och vad som i övrigt tillämpas för den aktuella tjänstgöringen.

Arbetstagaren erhåller ersättning för arbetstidens förläggning enligt underbilaga 2.

5 § Semester

Arbetstagaren fortsätter under tjänstgöringen utomlands att tjäna in semester på det sätt som framgår av ordinarie villkor under anställningen i Sverige i VA/VA-T eller AVA/AVA-T.

Arbetsgivaren bestämmer hur årssemestern ska förläggas. Förläggning av årssemestern ska ske på ett lämpligt sätt i förhållande till arbetsuppgifterna och till de förhållandena i övrigt som gäller på den aktuella stationeringen. Hänsyn ska tas till arbetstagarnas önskemål.

Om möjligt ska årssemestern, det antalet semesterdagar som tjänats in under tjänstgöringen, tas ut under den tid som stationeringen varar. Arbetstagaren ska om möjligt få åtminstone fyra veckors sammanhängande ledighet. Vid semesteruttaget ska gällande skattebestämmelser för ersättningar enligt avtalet beaktas.

Årssemester som inte tagits ut under den tid som stationeringen varar ska så långt som möjligt tas ut sammanhängande och i anslutning till hemkomsten eller under en annan period som arbetsgivaren går med på.

Arbetsgivaren kan också medge att semester som tjänats in under tjänstgöringen utomlands och som inte kunnat tas ut under den tid som stationeringen varar sparas. Arbetstagare som tjänat in semester under stationering utomlands får sammantaget maximalt ha 45 semesterdagar sparade. Detta oavsett bestämmelserna i VA/VA-T respektive AVA/AVA-T. Om den outtagna semestern inte ryms inom de 45 dagar som får sparas, betalas semesterlön ut för det överskjutande antalet dagar.

Arbetstagare som på det här sättet får fler än 30 sparade semesterdagar ska ta ut de överskjutande dagarna under en femårsperiod. Om en viss del av de

överskjutande dagarna inte kunnat förläggas under femårsperioden betalas semesterlön ut för dessa dagar då de fem åren har löpt ut.

Ansökan om semester görs vid den tidpunkt och på det sätt som anges av arbetsgivaren.

Semesterlön och semesterersättning samt eventuell avräkning från lön och semesterlön för semester som inte kunnat förläggas följer i övrigt av ordinarie bestämmelser i VA/VA-T respektive AVA/AVA-T.

6 § Sjukdom

Arbetstagare har rätt till lön under sjukfrånvaro enligt bestämmelserna i denna paragraf.

En arbetstagare som blir sjuk och därför inte kan arbeta ska anmäla detta både till arbetsgivaren och enligt de rutiner som gäller på stationeringen. Under sjuklöneperiod gäller samma rätt till sjuklön som framgår av ordinarie bestämmelser i VA/VA-T respektive AVA/AVA-T.

I stället för vad som framgår där gäller att arbetstagaren har rätt till sjuklön utan att lämna in läkarintyg från den 8:e dagen.

Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren i det enskilda fallet begära läkarintyg och då även från en tidigare dag än den 8:e dagen och då enligt ordinarie bestämmelser i VA/VA-T respektive AVA/AVA-T.

Under tid med sjukpenning har arbetstagaren rätt till sjukpenningtillägg enligt ordinarie bestämmelser i VA/VA-T respektive AVA/AVA-T.

Arbetsgivaren kan bedöma att en arbetstagares sjukdom medför att denne inte kan fullgöra uppdraget och därför behöver återvända till Sverige. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar utövas i sådana fall i Sverige.

7 § Ersättning för sjukvårdskostnader

Den arbetstagare som är stationerad utomlands och under tiden för stationeringen vistas i Sverige och då har kostnader i Sverige för sjukvård och medicin erhåller ersättning enligt vad som framgår av bestämmelserna i VA/VA-T och AVA-AVA-T.

8 § Regelbundna hälsoundersökningar

Avtal som träffats med stöd av Avtal om regelbundna hälsoundersökningar (1995-06-27) är tillämpliga även för arbetstagare som ska stationeras eller är

stationerade utomlands. Lokala parter kan behöva anpassa avtalen till de förutsättningar som gäller för stationerade arbetstagare.

9 § Tillfällig föräldraledighet och föräldraledighet⁶

9.1. Tillfällig föräldraledighet

Där arbetsgivaren har bedömt att det är möjligt att arbetstagaren tar med sin familj kan arbetstagaren medges tillfällig föräldraledighet på det sätt och med den ersättning som framgår av ordinarie bestämmelser i VA/VA-T respektive AVA-AVA-T.

9.2. Föräldraledighet

Föräldraledighet ska anmälas till arbetsgivaren senast tre månader innan ledigheten, eller, om det inte kan ske, så snart som möjligt.

Vid föräldraledighet omstationeras arbetstagaren enligt huvudregeln till Sverige. Arbetsgivaren kan i särskilda fall medge att arbetstagaren kvarstår på stationeringen under en föräldraledighet.

Om en arbetstagare är eller blir gravid under stationeringen gäller de regler som följer av U-stat-försäkringen (se även 3 kap. 2 §) samt den riskbedömning som arbetsgivaren gör.

10 § Annan ledighet

En arbetstagare kan under stationeringen medges kortare ledighet, både med och utan lön, om det är rimligt i förhållande till uppdraget.

Därutöver medges en arbetstagare

- om det behövs att vara ledig utan löneavdrag för besök hos läkare eller vid undersökningar eller behandlingar efter remiss av tandläkare eller läkare samt vid besök hos tandläkare vid akuta tandbesvär.
- ledighet utan löneavdrag vid nära anhörigs svårare sjukdom eller dödsfall för den tid som behövs, dock maximalt 10 arbetsdagar per kalenderår⁷.
- ledighet utan löneavdrag för centralt fackligt förtroendemannauppdrag under maximalt tio arbetsdagar per kalenderår.

⁶ Härvid ska beaktas att skattebefrielse enligt lagstiftningen förutsätter att den stationerade arbetstagaren fullgör verksamhetsuppdraget.

⁷ Med nära anhörig avses make/maka/sambo, barn, förälder och syskon. I begreppen förälder, barn och syskon inkluderas även vuxna och barn som har en motsvarande nära familjerelation i en faktisk familjegemenskap, oavsett juridisk eller biologiska band.

10.1. Ledighet för smittbärare

Arbetstagaren erhåller ersättning när en arbetstagare är frånvarande från arbetet på grund av att arbetstagaren är eller misstänks vara smittbärare enligt bestämmelserna i smittskyddslagen (2004:168) eller livsmedelslagen (2006:804) eller motsvarande bestämmelser i annat land.

Om arbetstagaren erhåller smittbärrpenning enligt Socialförsäkringsbalken (2010:110) ska löneutfyllnad betalas så att den totala ersättningen, inklusive smittbärrpenning, motsvarar 100 procent av den aktuella lönen. För det fall arbetstagaren inte erhåller smittbärrpenning ska arbetstagaren vara ledig utan löneavdrag.

11 § Anställningens upphörande

De bestämmelser för uppsägning/entledigande som framgår av VA/VA-T, AVA/AVA-T eller chefsavtalen samt tillhörande bestämmelser i LAS gäller med under stationeringen utomlands.

Detta om inget annat finns reglerat för anställningen⁸, i sådant fall gäller den uppsägningstiden.

12 § Lokala omställningsmedel

Individuell lön och skattepliktiga lönetillägg för arbetstagare som är stationerade utomlands grundar arbetsgivarens avsättning till lokala omställningsmedel. Arbetsgivaren avgör om den stationerade kan omfattas av överenskomna åtgärder.

13 § Resor utöver vad som framgår av 5 kap.

Utöver ut- och återresa enligt 5 kap. har varje arbetstagare och familjemedlem rätt till två tur- och returrenor per person och tolv månadersperiod till och från arbetstagarens stationeringsort. Resorna innefattar semesterhemresa och besöksresa för hemmavarande familjemedlem.

⁸ I anställningsavtal eller i kollektivavtal.

Kapitel 3. Pensioner och försäkringar

1 § Tillämpning av kollektivavtalsförsäkringar

Arbetstagaren omfattas under stationeringen av avtalet om ersättning vid personskada (PSA) samt avtalet om statens tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) enligt de bestämmelser som framgår av respektive avtal.

Arbetstagaren omfattas också av Avtal om ersättning vid olycksfall och dödsfall under utlandstjänstgöring.

2 § Individuellt tecknade försäkringar

Arbetsgivaren svarar för att hos Kammarkollegiet teckna försäkring för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar under utlandsstationeringen.⁹

Försäkringen omfattar även barn som på grund av skolgång vistas i tredje land och för vilka arbetsgivaren ersätter skolkostnader.

Familjemedlemmar som inte är medföljande på stationeringen, omfattas av försäkringen under sådan besöksresa som enligt detta avtal ersätts av arbetsgivaren.

Arbetstagaren och medföljande har skyldighet att följa de krav och bestämmelser i övrigt som framgår av försäkringsvillkoren.

3 § Pension

Arbetstagaren omfattas under stationeringen av de centrala pensionsvillkoren som gäller för arbetstagaren vid tjänstgöring i Sverige.

Utlandsstationeringen som sådan ska inte hindra att en arbetstagare fortsätter omfattas av ett lokalt kollektivavtal om extra avsättning till tjänstepension. Lokala parter har ett ansvar för lokala kollektivavtal och dess tillämpning”.

Anmärkning

De ersättningar som utgår enligt detta avtal under stationeringen som sådan till exempel resor och reseersättning, flyttersättning, merkostnadstillägg, medföljandetillägg samt särskild kostnadsersättning grundar inte tjänstepension.

⁹ Försäkring tecknas i form av s.k. U-stat-försäkring med planerad vård där så är möjligt.

4 § Flexibilitet, omställning, trygghet

En arbetstagare som är stationerad utomlands kan ta del av grundläggande omställningsstöd inom ramen för Överenskommelse om flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet inom statlig sektor såsom vägledning och intygande vid ansökan om omställningsstudiestöd. Kontakter med Trygghetsstiftelsen (Tsn) sker digitalt. Studieledighet kan enbart medges om det är förenligt med tjänstgöringen.

5 § TurA-S

Den arbetstagare vars anställning hos arbetsgivaren är föremål för arbetsbristuppsägning under tiden för stationering utomlands hanteras enligt bestämmelserna i TurA-S och LAS.

Om stationeringen avslutas före uppsägningstiden löper ut får arbetstagaren, trots bestämmelserna i TurA-S, stationeras till ort i Sverige under uppsägningstiden.

6 § Avtal om omställning

Den arbetstagare vars anställning upphör under stationeringen och som enligt bestämmelserna i Avtal om omställning omfattas av avtalet, kan erhålla stöd av Tsn. Kontakter med Tsn sker digitalt. Arbetstagaren kan vara tjänstledig för att genomföra åtgärder enligt vad som framgår av avtalet om arbetsgivaren så medger.

Kapitel 4. Särskilda anställningsvillkor

1 §

Förutom allmänna anställningsvillkor, som framgår av kapitel 1–3, gäller under angivna förutsättningar, de särskilda förmåner och villkor som framgår av detta kapitel.

Arbetsgivaren avgör om arbetstagaren har rätt att ta med familjemedlemmar.

2 § Beviljande av ledighet

Vid stationering utomlands kan arbetsgivaren, utöver vad som följer av detta avtal, medge tjänstledighet om det är förenligt med stationeringen.

I nedanstående fall har arbetstagaren rätt till tjänstledighet enligt ordinarie bestämmelser i VA/VA-T respektive AVA/AVA-T.

Inför sådan tjänstledighet stationeras arbetstagaren i Sverige

- tjänstledighet för att vara ledamot av Riksdagen.
- ledighet som sakkunnig i Regeringskansliet för en bestämd tid eller tills vidare längst till en viss tidpunkt.

Arbetsgivaren ska ges möjlighet att planera sin verksamhet. Anställning som sakkunnig i Regeringskansliet bör föregås av en dialog mellan Regeringskansliet och berörd myndighet.

3 § Tjänstgöring inom totalförsvaret¹⁰

En arbetstagare som under stationeringen utomlands inkallas för att tjänstgöra i totalförsvaret erhåller ersättning enligt vad som följer av VA/VA-T eller AVA/AVA-T. Arbetsgivaren beslutar om tjänstledigheten och bedömer i det enskilda fallet om stationeringen utomlands kan fortgå eller inte.

4 § Bisysslor

Arbetsgivaren har rätt att särskilt bedöma bisysslor vid stationering utomlands.

En arbetstagare har skyldighet att på arbetsgivarens begäran lämna uppgifter till arbetsgivaren om och i vilken omfattning arbetstagaren har en bisyssla som arbetstagaren har för avsikt att upprätthålla under stationeringen utomlands.

5 § Lön vid omplacering

För en arbetstagare som omplaceras till annan anställning, ej omstationering inom ramen för anställningen, gäller bestämmelserna om lön vid omplacering enligt 13 kap. 8–9 §§ VA/VA-T respektive motsvarande bestämmelser i AVA/AVA-T och hanteras enligt vad som framgår där.

6 § Disciplinpåföljder och avstängning

Disciplinpåföljd hanteras i Sverige enligt ordinarie bestämmelser och på det sätt som gäller i Sverige men med undantag enligt nedan.

Om arbetstagaren i sin tjänstgöring utomlands försummat sina skyldigheter eller annars har befunnits olämplig för de tilldelade uppgifterna eller

¹⁰ Härvid ska beaktas att skattebefrielse för särskilda ersättningar i utlandstjänstgöringen enligt skattelagstiftning förutsätter att den stationerade arbetstagaren fullgör uppdraget. Mer ersättning avses vad som följer av 9 kap. 5, 7–8 §§ i VA/VA-T och motsvarande bestämmelser i AVA/AVA-T.

uppdraget kan arbetstagaren med omedelbar verkan nekas tillträde till arbetsplatsen på stationeringen. Arbetsgivaren kan också med omedelbar verkan stationera om arbetstagaren till Sverige.

Hantering av misskötsamheten i anställningen sker i Sverige enligt ordinarie hantering och enligt svensk lag.

7 § Hälsa och sjukdom

7.1 Läkarundersökningar och vaccinationer

Kostnader för läkarundersökningar och vaccinationer, som arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar genomgår innan avresan till tjänstgöringslandet enligt beslut av arbetsgivaren, ersätts av arbetsgivaren om de genomförs av läkare som anvisats av arbetsgivaren.

Detsamma gäller sådan förnyad läkarundersökning som företas efter avslutad tjänstgöring utomlands.

7.2. Sjukvårdskostnader

En arbetstagare får ersättning för kostnader för sjukvård som avser arbetstagaren personligen eller medföljande familjemedlemmar enligt vad som vid varje tillfälle framgår av villkoren i U-stat-försäkringen.

8 § Bostad

Arbetstagaren erhåller boende med självhushåll på stationeringen enligt de bostadsnormer och de övriga bestämmelser som meddelas av arbetsgivaren. Bostaden får anpassas till de särskilda förhållanden som råder på stationeringen dock med beaktande att den ska fungera som bostad för arbetstagaren och eventuella medföljande.

Om arbetstagaren (och medföljande) under en tid måste bo på hotell ersätter arbetsgivaren sådana kostnader enligt bestämmelser som meddelas av arbetsgivaren.

När arbetstagaren är ledig utan lön under mer än 30 dagar i följd får förmåner enligt första stycket ovan behållas helt eller delvis endast om arbetsgivaren medger det.

9 § Ersättning för flyttningskostnader

9.1

Vid flyttning till och återflyttning från stationeringsorten eller vid förflyttning mellan stationeringsorter i utlandet ersätts skäligen faktiska utgifter och merkostnader som uppkommer på grund av förflyttningen.

Arbetsgivaren meddelar de närmare föreskrifterna avseende ersättning för flyttningskostnader.

Ersättningens storlek påverkas och anpassas till exempelvis boendesituation på stationeringen samt, om arbetstagaren medges ta med familj, även antalet medföljande familjemedlemmar.

9.2

Arbetsgivaren kan medge extra transportkostnader för bagage. Kostnaderna ska sättas i relation till övriga flyttningskostnader. Närmare bestämmelser meddelas av arbetsgivaren.

10 § Medföljandetillägg

För medföljande maka/make/sambo som stadigvarande vistas på stationeringsorten och som på grund av detta går miste om egen förvärvsinkomst ska medföljandetillägg betalas till arbetstagaren med högst det belopp som framgår av skattelagstiftningen.

Som inkomst avses alla inkomster vilket innebär att förutom inkomst av anställning eller uppdrag ska 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 reduceras medföljandetillägget eller tas bort helt.

Medföljandes bortovaro från stationeringsorten

Om medföljande make/maka/sambo är borta från stationeringsorten (utöver semesterperiod tillsammans med arbetstagaren) mer än 30 dagar i följd eller totalt 60 dagar ackumulerat under helt kalenderår får medföljandetillägg behållas helt eller delvis endast om arbetsgivaren medger det.

11 § Ersättning för kostnader för förskola och skolbarnsomsorg

Arbetsgivaren kan helt eller delvis ersätta kostnader dock högst med belopp motsvarande de faktiska kostnaderna för förskola och skolbarnsomsorg. Arbetsgivaren meddelar de närmare föreskrifterna avseende ersättning för sådana kostnader.

Skäliga faktiska kostnader ersätts för medföljande barns 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 tjänstgöringsorten samt för fritidshem eller liknande för medföljande barn upp till tolv års ålder samt för barnets måltider där, i den del som överstiger den så kallade maxtaxan i arbetstagarens hemkommun i Sverige.

Grundprincipen för ersättningen är att valet av förskola med mera ska vara fritt. Det förutsätts att förskola med mera väljs med hänsyn till barnets bästa men att man undviker onödigt dyra alternativ och ska motsvara de möjligheter som finns i Sverige.

12 § Ersättning för skolkostnader för barn

Arbetsgivaren kan helt eller delvis ersätta kostnader dock högst med belopp motsvarande de faktiska skolkostnaderna. Arbetstagaren kan till exempel få ersättning för medföljande barns skolgång eller för barns skolgång på internatskola samt för barnets skollunch. Arbetsgivaren meddelar de närmare föreskrifterna avseende ersättning för sådana kostnader.

Skäliga faktiska kostnader ersätts för arbetstagarens barns skolkostnader från och med obligatorisk grundutbildning upp till och med gymnasienivå (motsvarande) och kostnader för barnets skollunch dock högst intill utgången av det läsår då barnet fyller 19 år. Om särskilda skäl finns kan arbetsgivaren ge ersättning även till en högre ålder eller för andra skolmåltider än lunch.

Barns skolkostnader ersätts för de skäliga kostnader som arbetstagaren har för barns skolutbildning till och med gymnasienivå motsvarande de möjligheter till fri utbildning som finns i Sverige. Grundprincipen för utbildningsersättningen är att skolvalet ska vara fritt. Det förutsätts att skola väljs med hänsyn till barnets bästa men att man undviker onödigt dyra undervisningsalternativ.

Arbetstagaren är skyldig att upplysa arbetsgivaren om hemkommunen bidrar med skolpeng eller liknande.

13 § Ersättning för övriga merkostnader

Arbetsgivaren ska som ersättning för ökade levnadskostnader – på grund av stationeringen och förhållandena i tjänstgöringslandet – betala ut merkostnadstillägg för vuxen och barn med de restriktioner och högst de belopp per månad för merkostnadstillägg som fastställs av Skatteverket.

För den stationerade ska arbetsgivaren meddela föreskrifter gällande med vilka belopp som merkostnadstillägg ska betalas. Härvid ska arbetsgivaren ta ställning till merkostnadssituationen till exempel i förhållande till arbetstagarens familjesituation på stationeringsorten, särskilda transportkostnader etcetera.

Ersättning för övriga merkostnader under ledighet utan lön

När arbetstagaren är ledig utan lön under mer än 30 dagar i följd får merkostnadstillägg behållas helt eller delvis endast om arbetsgivaren medger det.

Ersättning vid medföljandes bortovaro från stationeringsorten

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

14 § Särskild kostnadsersättning

Under den tid arbetstagaren är stationerad utomlands betalas särskild kostnadsersättning (SKE). SKE är en schabloniserad skattepliktig ersättning som sammanhänger med långvariga utlandsstationeringar.

SKE betalas för kostnader som ersätter vissa situationer med mera som inte inryms i definitionen och beräkningen för det skattefria merkostnadstillägget. Se ersättningar underbilaga 3.

Kapitel 5. Resor

1 § Ersättning vid tjänsteresa och förrättning

Bestämmelserna i VA/VA-T 10 kap respektive i AVA/AVA-T 3 § 1–6 mom. samt Avtal om ersättning m.m. vid tjänsteresa och förrättning utomlands ska tillämpas vid tjänsteresa inom ramen för utlandsstationeringen.

Anmärkning

Arbetstagarens merkostnadsersättning enligt avtalet kan påverka eller påverkas av det traktamente som utbetalas vid tjänsteresa. Syftet med traktamente respektive merkostnadsersättning är att omhänderta viss merkostnad som arbetstagaren har. Justering av beloppet görs därför för att arbetstagaren inte ska erhålla två ersättningar för samma merkostnad.

För reservofficer som betraktas ha sitt tjänsteställe förlagt till bostaden¹¹ och av den orsaken erhåller kostnadsersättningar, traktamenten eller liknande för resor till den egentliga arbetsplatsen görs avdrag på merkostnadstillägg med motsvarande belopp.

2 § Ersättning för resekostnader

2.1. Utresa och återresa

Resekostnader för arbetstagaren och medföljande familjemedlemmar vid utresa från bostadsorten i Sverige till stationeringsorten i utlandet och motsvarande kostnader vid återresan efter avslutad tjänstgöring ersätts av arbetsgivaren.

Sådan ersättning kan även betalas för barn som på grund av skolgång vistas i tredje land om arbetsgivaren också ersätter skolkostnader. Ersättning för barns resa kan endast ersättas då utbildning i tredje land inleds och avslutas.

Se även flyttningskostnader i 4 kap. 9 §.

2.2. Ersättning vid resor enligt 2 kap. 13 §

Ersättningen betalas med belopp motsvarande den faktiska resekostnaden med de begränsningar som meddelas av arbetsgivaren.

För varje familjemedlem som vistas utom tjänstgöringslandet kan resekostnaden för en gemensam besöksresa ersättas motsvarande kostnaden för en tur- och returresa från Sverige till tjänstgöringslandet. Arbetsgivaren kan medge att familjemedlem som inte kan medverka vid gemensam besöksresa får kostnaden för egen resa betald.

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

¹¹ Avser bostaden på stationeringsorten.

2.3. Hardshipresor

Hardshipresor omfattar arbetstagare och medföljande familjemedlemmar som är stationerade på en ort i hardshipklass fyra eller högre (i enlighet med beslutad SKE för orten).

För hardshipklass fyra medges en resa per tolv månaders period.

För hardshipklass fem medges en resa per sex månaders period.

För hardshipklass sex medges en resa per fyra månaders period.

Kostnadsersättningen för hardshipresor för arbetstagare och dennes medföljande familj avser de faktiska resekostnaderna och schablonersättning för hotellkostnader.

Hardshipresor och hotellschablon förmånsbeskattas.

2.4. Resor i samband med sjukdom och dödsfall

Resor i samband med svårare sjukdom och dödsfall ersätts enligt bestämmelser i individuell försäkring enligt 3 kap. 2 § i förekommande fall med planerad vård. Ersättning kan till exempel medges.

- vid nära anhörigs svårare sjukdom eller dödsfall motsvarande en tur- och returresa till Sverige.
- om arbetstagaren eller medföljande familjemedlem drabbas av allvarlig sjukdom eller ett olycksfall om patienten lämpligen bör förflyttas till Sverige eller någon annanstans för behandling.
- om arbetstagaren eller medföljande familjemedlem skulle avlida utomlands till exempel kostnader för hemtransport, hemresa för den avlidnas familj med mera. Ersättningen kan även omfatta barn som på grund av skolgång vistas i tredje land och för vilka arbetsgivaren ersätter skolkostnader.

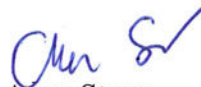
Stockholm den 2026-04-09

Arbetsgivarverket



Andreas Nyström

Saco-S



Anna Steen

Seko, Service- och
kommunikationsfacket



Helen Thornberg

OFR:s förbundsområden inom det
statliga förhandlingsområdet
sammantagna



Niklas Simson
OFR/S



Martin Åberg
OFR/P



Susanne Hultgren
OFR/O