

# I n d h o l d

Indledning	3	Løngaranti	37
IDA-medlemskab og IDA-netværk	6	Skattemæssige forhold	37
Jobsøgning	7	Opholds- og arbejdstilladelse	
Før udlandsopholdet	10	- visum og pas	39
<i>Særligt om udstationering</i>		Vaccinationer	39
Ansættelsesvilkår og lovgivning	14	Kørekort	40
Lønforhold	17	Flytning af folkeregisteradresse	40
Bolig	22	Dansk stemmeret	41
Ferie	24	<i>Bilag:</i>	
Rejser	25	1,a Tjekliste, udstationering	42
<i>Særligt om udlandsansættelse</i>		1,b Tjekliste, udlandsansættelse	44
Ansættelsesvilkår	25	2,a Korttidsudstationerings-	
Lønforhold	27	kontrakt på dansk	45
<i>Både udstationerede og udlandsansatte</i>		2,b Korttidsudstationerings-	
Social sikring	28	kontrakt på engelsk	46
Sygesikring	30	3,a Langtidsudstationerings-	
Arbejdsskadeforsikring	31	kontrakt på dansk	48
Forsikringer i øvrigt	32	3,b Langtidsudstationerings-	
Arbejdsløshedsforsikring	32	kontrakt på engelsk	53
Sociale pensioner og ATP	34		
Pensionsopsparing	34		
Feriepenge	36		

## Indledning

I IIDA har vi gennem de seneste år oplevet, hvordan den fremadskridende globalisering med øget internationalt samarbejde mellem såvel virksomheder som offentlige myndigheder og forskningsinstitutioner har skabt masser af jobmuligheder for danske ingeniører overalt i verden.

Og medlemsinteressen matcher behovet. Især de yngste ingeniørårgange betragter et arbejde i udlandet som en naturlig del af et karriereløb, men også en hel del ældre medlemmer henvender sig i forbundet for at få rådgivning i forbindelse med et forestående udlandsophold.

Det er almindeligt, at private virksomheder, når de engagerer sig i udlandet, også *udstationerer* et antal danske medarbejdere. Mange virksomheder bruger i dag også *udstationering* strategisk eller som et led i personalepolitikken, og lader erfaring fra udlandsophold indgå som et kriterium i forbindelse med interne fremmelser og ved ansættelse af nye medarbejdere.

Også på det offentlige område, hvor mange ingeniører sidder med enten specialist- eller lederfunktioner, kan bl.a. bistandsprogrammer og systemeksport give mulighed for at blive udstationeret i en periode.

Endelig oplever forbundet - især blandt de yngre medlemmer - en stærkt stigende interesse for at arbejde i udlandet på arbejdets *lokale vilkår*. Interessen skyldes ikke kun den fremadskridende internationalisering, men også at mange medlemmer har

suppleret deres danske ingeniøruddannelse med studier i udlandet. De har herigennem fået både forudsætninger for og lyst til - og måske endda tilbud om - at arbejde i udlandet i en periode.

Det er vigtigt fra starten at fastslå forskellen på en *udstationering* og en egentlig *udlandsansættelse*, da denne pjece omfatter begge dele.

En *udstationering* er en tidsmæssigt afgrænset arbejdsperiode i udlandet, normalt af 1-3 års varighed og som regel i henhold til danske regler. Ud over lønnen vil arbejdsgiveren sædvanligvis fremskaffe og betale for en række dagligdags fornødenheder (bolig, telefon, bil, børns skolegang, bohavflytning etc.), og ofte har den *udstationerede* fået tilsagn om en stilling at vende tilbage til bagefter.

En *udlandsansættelse* indebærer, at man arbejder i udlandet som ansat på nogenlunde samme vilkår som arbejdslandets egne borgere. Normalt vil ens arbejdsgiver ikke fremskaffe og betale for bolig eller andre fornødenheder af privat karakter, og man ved ofte heller ikke i forvejen, hvor længe udlandsopholdet kommer til at vare.

Forholdene omkring det at arbejde i udlandet kan adskille sig væsentligt fra, hvad der gælder under en ansættelse i Danmark, så der er meget, du skal være opmærksom på, når du planlægger et udlandsophold. Det kan f.eks. være spørgsmål om løn, arbejdstider, kommunikationen til Danmark, dækningen i arbejdslandets sociale system, forsikringsforhold eller hvordan du er stillet, når du vender hjem igen.

Der vil som regel også være stor forskel på, om du er *udstationeret* eller *udlandsansat*. Især vil løn- og ansættelsesvilkårene (herunder også ret til bolig, ferie og rejser) normalt være meget forskellige. Vi har derfor valgt at skrive to særlige afsnit om løn og ansættelsesvilkår, et for *udstationerede* og et for *udlandsansatte*. I alle pjecens øvrige afsnit har vi *med kursiv* angivet, om teksten vedrører *udstationerede*, *udlandsansatte* eller *begge dele*.

Mange forhold afhænger af, om du får arbejde i Norden, EØS-landene (d.v.s. EU-landene\* samt Norge, Island og Liechtenstein), Nordamerika eller andre steder i verden, og da pjecen dækker et bredt stofområde, har den ikke altid et svar på et konkret spørgsmål. Men

\*) Belgien, Danmark, Finland, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Luxembourg, Portugal, Spanien, Storbritannien, Sverige, Tyskland og Østrig.

dens funktion er også i høj grad at rette søgelyset på de mange forhold, som du skal være opmærksom på i forbindelse med at du får arbejde i udlandet.

Hvor det er muligt, henviser vi i pjecen til den centrale myndighed, der i Danmark tager sig af det pågældende sagsområde, og som normalt også i et vist omfang har kendskab til, hvordan forholdene er i udlandet i forbindelse med *udstationering* og *udlandsansættelse*. Vi vil dog allerede her gøre opmærksom på Statens Informations website - [www.danmark.dk](http://www.danmark.dk) - der indeholder store mængder oplysninger og masser af søgemuligheder på kryds og tværs inden for stat og kommune. Også ingeniører på vej ud af Danmark kan her finde mange nyttige oplysninger og links.

Bagest i pjecen finder du tjeklister og eksempler på kontrakter til brug ved udstationering i henholdsvis kortere og længere tid på både dansk og engelsk.



### **IDA-medlemskab og IDA-netværk**

Hvis du *udstationeres* for en dansk arbejdsgiver med ansættelsesvilkår i henhold til dansk lovgivning og med dansk værneting (det vil sige, at uenighed om ansættelsesforholdet skal indbringes for danske domstole), kan du fortsætte dit medlemskab i forbundet på normale vilkår (i kategorierne Norden 1 eller Udland 1). Du er da både *under udlandsopholdet og efter din tilbagevenden sikret alle rettigheder med hensyn til rådgivning og forhandlingsbistand*, ligesom du under udstationeringen får tilsendt Ingeniøren og eventuelt andre af IDAs fagblade, så du stadigvæk kan bevare kontakten til dit faglige miljø i Danmark.

Hvis du *ansættes i udlandet* i henhold til arbejdslandets lovgivning, kan du vælge mellem at bevare dit medlemskab af forbundet (i kategorierne F Norden 2 eller F Udland 2), eller du kan blive medlem af Hovedforeningen alene (kategorien H Udland 2).

Vælger du at bevare dit medlemskab af forbundet, er du velkommen til at bruge os som sparringspartner ved vurderingen af dine løn- og ansættelsesvilkår. Som udgangspunkt har forbundet ikke resurser til at kende

arbejdsmarkedslovgivningen i udlandet, men vi har dog et vist kendskab til svensk, norsk, tysk og engelsk ansættelsesret, og i øvrigt harmoniseres arbejdsmarkedslovgivningen i EU mere og mere, så det er ikke umuligt, at du kan få besvaret et konkret spørgsmål.

IDA har også *henvisningsaftaler* med vore nordiske søsterforbund, hvor du kan blive gæstemedlem og herigennem berettiget til den forhandlingsbistand, som IDA ikke kan yde dig, hvis din ansættelse ikke er i henhold til dansk lovgivning og med dansk værneting.

Endelig er der inden for EU's område taget flere initiativer til opbygning af netværk, som skal give arbejdstagere adgang til oplysninger om arbejdsmarkedsforhold og -lovgivning i andre EU-lande. IDA er med i EMF (sammenslutningen af europæiske metalarbejderforbund) og deltager herigennem i et netværk, der dækker Europa, hvor du som medlem af forbundet kan få rådgivning af den fagforening i det pågældende arbejdsland, som er tilknyttet EMF. Er det relevant for dig, er du velkommen til at kontakte forbundet og få oplyst, om vi har en kontakt i det land, hvor du har planer om at arbejde.

## Jobsøgning

Går du med tanker om at arbejde en periode i udlandet, og har du ikke allerede fået et udstationeringstilbud fra din nuværende arbejdsgiver, skal du i gang med decideret jobsøgning - og det er mindst lige så tidskrævende som at søge job i Danmark.

Ved *udstationering* fra en dansk virksomhed er der som nævnt i indledningen en hel del ting, der forløber lidt lettere, så før du kaster dig ud i at søge job hos udenlandske firmaer, er det værd at undersøge, om du kan blive udstationeret fra en dansk virksomhed.

Start med at undersøge mulighederne for at blive udstationeret fra dit nuværende ansættelsessted. Har I afdelinger i udlandet? Hvad er kriterierne for at komme i betragtning til udstationering? Hvilke kvalifikationer og kompetencer skal man have? Har du erfaring nok? Det er helt naturligt, at du først taler med dine overordnede om dine ønsker og muligheder.

En anden løsning kan være at søge ansættelse i en dansk virksomhed, hvor der er muligheder for udstationering. Det er meget almindeligt, at en virksomhed gerne vil have, at du har været ansat der i en

periode, før de sender dig ud som repræsentant for firmaet, men nogle steder ansætter man dog også direkte til opgaver i udlandet.

I opslagsværker over danske erhvervsvirksomheder (Kraks, Greens m.v.) vil du kunne se, om virksomheden har udlandsafdelinger, datterselskaber m.v. Du kan også bruge Udenrigsministeriets datterselskabslistor til at søge relevante firmaer. Endelig er der selvfølgelig Internettet, hvor du på virksomhedernes hjemmesider kan finde informationer om deres udlandsaktiviteter.

Skal du undersøge mulighederne for en egentlig *udlandsansættelse* (altså ansættelse lokalt hos en udenlandsk virksomhed), skal du have i baghovedet, at man ikke nødvendigvis kender til din uddannelse, måske knap nok kender til Danmark. Du er i konkurrence med lokale ingeniører, som har den fordel, at arbejdsgiveren ved, hvad deres uddannelse indeholder. Du må derfor gøre noget ud af at præsentere dine kvalifikationer og kompetencer, din uddannelse, din erfaring o.s.v.

Du kan sikkert hente hjælp i forbundets *udlandsrundspørge* eller *kontaktnet* for det pågældende land.

Forbundet indhenter med et par års mellemrum oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår, jobsøgningsmuligheder og lokale forhold blandt medlemmerne i udlandet, og på den baggrund udarbejder vi landerapporter for et stort antal lande (den seneste rundspørge er offentliggjort i februar 2000 og dækker 22 lande). Nogle af de adspurgte ingeniører i udlandet indvilliger også i at blive kontaktpersoner, som andre IDA-medlemmer kan henvende sig til, hvis de ønsker oplysninger om forholdene i et bestemt land. Du er velkommen til at spørge i forbundet, om vi har landerapport og kontaktnet for det land, hvor du påtænker at arbejde.

Mange lande har også på deres ambassader eller kulturelle institutter her i landet materiale til brug for jobsøgning.

Har du ikke allerede dit eksamensdiplom på engelsk, kan din uddannelsesinstitution udskrive et til dig. Nogle af uddannelsesinstitutionerne tager et gebyr for det, hvis du f.eks. allerede har fået ét, eller hvis dine data ikke længere ligger i elektronisk form, men det er under alle omstændigheder billigere end at få oversat dit danske diplom af en autoriseret translatoer.

Uddannelsesinstitutionerne vil som regel også have beskrivelser af deres uddannelser på engelsk, og du kan finde generelle engelsksprogede pjecer om uddannelser i Danmark (inkl. ingeniøruddannelserne) hos Rektorkollegiets Sekretariat, Vester Voldgade 121A, 4. sal, 1552 København V, tlf. 33 92 54 03, fax 33 92 50 75, [www.rks.dk](http://www.rks.dk). Du skal selvfølgelig ikke overdænge den udenlandske virksomhed med pjecer og brochurer om det danske uddannelsessystem; gør i stedet opmærksom på, at du selvfølgelig kan skaffe yderligere dokumentation, hvis de ønsker det.

En god idé er at tjekke, hvilke universiteter dit uddannelsessted samarbejder med i udlandet (og dermed kan regnes for at være på niveau med) - nogle gange er en reference til et universitet, som den udenlandske virksomhed kender, nok til, at de er sikre på dit niveau.

Endelig bør du - især hvis du søger arbejde i Europa - overveje at lade dig registrere i FEANI (den europæiske sammenslutning af nationale ingeniørforbund), eller ansøge om titlen "EUR ING". Disse titler accepteres generelt i Europa som en sikkerhed for, at du har en gennemført en anerkendt ingeniøruddannelse. Du er

velkommen til at kontakte IDA og høre nærmere om FEANI- og EUR ING-ordningerne.

Udformning af ansøgninger og CV adskiller sig fra land til land - og lige som i Danmark kan der også være forskelle som følger brancher, lokalområder o.s.v. Brug kontaktnettet eller andre med lokalkendskab (bekendte, kulturelle institutter etc.) når du skal i gang med at søge.

Ligesom i Danmark gælder det i mange andre lande, at under halvdelen af de ledige ingeniørstillinger bliver slået op. Mange ansættelser foregår ved uopfordrede ansøgninger, anbefalinger, gennem netværk, universitetskontakter osv. Brug udlandsrundspørgen og kontaktnettet til at få oplysninger om hvordan du kan gribe det an. I udlandsrundspørgen vil der også være angivet relevante websites, tidsskrifter, aviser m.v. til formidling af job. Mange af disse aviser vil du kunne finde på større biblioteker her i Danmark, eller du kan med 1-2 dages forsinkelse købe dem i velassorterede aviskiosker.

### **Før udlandsopholdet**

De fleste, der kommer hjem fra et arbejdsophold i udlandet, mener, at det - både for dem selv og deres eventuelle medfølgende familie - har været en personlig udfordring og en stor oplevelse, som de nødigt ville have undværet.

Men det er også en stor omvæltning at flytte til udlandet. Omgivelserne er nye, sproget er anderledes, klimaet er det måske også, og de fleste oplever, at kulturen - selv i vore nærmeste nabolande - kan være meget forskellig fra den danske. Selvom man som regel tidligere har besøgt landet på tjenesterejser, studieophold eller ferie, er det noget helt andet pludselig at stå i et andet land, måske med en medfølgende familie og med visheden om, at nu skal man altså bo dér i en længere periode.

Der er dog flere muligheder for at forberede sig på - og i et vist omfang ruste sig til at klare - kulturshokket. Skal du *udstationeres*, koster dette normalt din arbejdsgiver rigtig mange penge (adskillige hundrede tusinde kr. i meromkostninger), og de fleste arbejdsgivere ser derfor positivt på en grundig forberedelse, som

måske i sidste ende gør forskellen mellem, om udstationeringen bliver en succés fra starten eller en fiasko efter få måneder.

Forud for en *udstationering* vil mange arbejdsgivere invitere medarbejderen med familie på en *besigtigelsesrejse* til udstationeringsstedet, måske endda med henblik på at de selv kan vælge en bolig eller vurdere et bestemt boligområde. Ligeledes er det almindeligt, at medarbejderen - ofte sammen med sin ægtefælle/samlever - kommer på et *forberedelseskursus*, hvor de lærer om udstationeringslandet, de udviklingsfaser man gennemlever, når man *udstationeres* i et fremmed land, og om særlige kulturbarrierer der eksisterer mellem danskere og befolkningen i det pågældende land. Man bør også insistere på, at arbejdsgiveren afsætter penge til, at hele den udrejsende husstand kan modtage kvalificeret *sprogundervisning* både før og under udstationeringen; de familiemedlemmer, der ikke skal bruge al deres tid på at arbejde, får som regel lige så meget kontakt til lokalbefolkningen.

Skal du *udlandsansættes* på lokale vilkår, er det også vigtigt, at du gør dig nogle grundige overvejelser

om det land, som du tænker på at arbejde i. Det gælder bl.a. forhold som levestandard, omkostningsniveau og sprog. Har du overhovedet en chance på arbejdsmarkedet, hvis du ikke behersker landets nationalsprog (det er jo ikke sikkert, at dine kolleger kan tale engelsk)? Har du uddannelsesmæssige forudsætninger for at varetage et arbejde i det pågældende land - og har din ægtefælle/samlever det også? Erfaringsmæssigt er det nemlig svært for en hidtil selverhvervende dansk m/k pludselig at blive hjemmegående i et fremmed land. Hvordan får du fat i en ordentlig bolig, er der tilfredsstillende institutioner/skoler til børnene, og kan du/I overhovedet klare at være væk fra Danmark, slægt, venner og hele netværket i lang tid?

Hvadenten du skal *udstationeres* eller *udlandsansættes* er det en god idé at påbegynde informationsindsamlingen om arbejdslandet hurtigt muligt.

Som medlem af IDA kan du, som nævnt tidligere, få informationer via udlandsrundspørgen og gennem kontaktnettet for det land, du er interesseret i.

På Internettet findes enorme mængder af oplysninger om stort set ethvert sted på kloden, så det er

bare at gå i gang. Du skal naturligvis også tale med bekendte og kolleger, der har opholdt sig i landet i længere tid, og du kan få både generel information og konkrete oplysninger ved at henvende dig på landets ambassade. Hvis du skal *udstationeres*, bør du dog især holde dig til din arbejdsgiver, der er lige så interesseret som du i, at udstationeringen bliver en *succés*, og som derfor sikkert også vil være behjælpelig med din informationssøgning.

Hvis du skal have en ægtefælle/samlever med til udlandet, må I også undersøge, om vedkommende kan få et passende arbejde under udlandsopholdet. *Dette er desværre snarere undtagelsen end reglen*, og I må derfor - i god tid inden afrejsen - finde ud af, hvad hun/han istedet skal lave. Alle erfaringer viser, og I må derfor vant til at have et fuldtidsarbejde, bliver man nærmest desperat efter blot få måneder i udlandet, afsondret fra familie og venner og ude af stand til at få opfyldt de sociale og identitetsmæssige behov, som et erhvervsarbejde normalt dækker. En del medrejsende ægtefæller/samlevere har til gengæld været glade for at kunne bruge et udlandsophold til at efter-/videreudanne sig på

en uddannelsesinstitution i opholdslandet, så det må anbefales også at vurdere den slags muligheder.

Andre planlægger og gennemfører en familieforgøelse i forbindelse med udlandsopholdet. Hvis det er relevant for jer, og hvis I har mulighed for at forblive i det danske sociale system (læs mere om dette på side 28), vil I formentlig være godt tjent med dette, da dagpenge og børnefamilieydelse i Danmark udbetales mere rundhåndet end i de fleste andre lande.

Det kan anbefales, at du inden udlandsopholdet gennemgår din privatøkonomi sammen med en revisor. Ved *udstationering* er det almindeligt, at arbejdsgiveren afholder udgifterne hertil, eventuelt inden for en nærmere angivet ramme (5.000 - 10.000 kr.). Har du udsigt til en *udlandsansættelse*, må du regne med selv at betale for en revisorkonsultation, og i givet fald kan det være, at du kan gøre brug af IDAs henvisningsaftale med det internationale revisionselskab Deloitte & Touche, som omtales nærmere på side 38.

Behovet for revisorbistand kan være stort, hvis man skal til at arbejde i udlandet, også selv om det "kun" drejer sig om en udstationering af et par års

varighed. Dels skal løn og rådighedsbeløb efter skat i udstationeringslandet vurderes, dels skal du helst have et overblik over din og din husstands økonomi før og efter udstationeringen. Skal I sælge eller udleje en eventuel ejerbolig, hvordan forholder I jer med hensyn til jeres pensionsordninger, er I fortsat delvist skattepligtige i Danmark o.s.v., o.s.v.? Der skal med andre ord ofte træffes en del beslutninger med lang økonomisk rækkevidde inden et udlandsophold, og her kan en revisor være til stor nytte.

De store revisionselskaber har udgivet materiale, der indgående beskriver de økonomiske, pensions- og skattemæssige aspekter omkring både udstationering og udlandsansættelse, og bl.a. Dansk Management Forum, Folke Bernadottes Allé 45, 2100 København Ø, tlf. 33 48 88 88, fax 33 48 88 99, [www.dmforum.dk](http://www.dmforum.dk) har udgivet litteratur om både juridiske, økonomiske, arbejdsmæssige og interkulturelle forhold i forbindelse med udlandsophold.

Endelig er der spørgsmålet om din personlige sikkerhed under udlandsopholdet. I forbundet hører vi yderst sjældent om sikkerhedsproblemer fra de områ-

der af verden, hvor de allerfleste af vore medlemmer arbejder. Men det er naturligvis en god idé at stille spørgsmålet, inden man tager jobbet.

Skal du *udstationeres* i et usikkert område, vil din arbejdsgiver nok tilbyde dig en *sikkerhedsbriefing* om det pågældende sted, og ellers skal du selv insistere på at få én - det er jo dig, der løber den personlige risiko. Der findes firmaer, som har specialiseret sig i at oplyse om sikkerheden rundt omkring i verden, og de kan fortælle om, hvilke faremomenter der findes i netop det område, som du skal til, og om hvordan du kan mindske risikoen for at blive udsat for en forbrydelse. Husk også at tjekke, at der er tegnet en *kidnapningsforsikring* for dig, hvis du skal til et sted, hvor det kan blive aktuelt.

Forbundet har en kidnapningspolitik og vil, hvis et medlem bliver bortført under et udlandsophold, fra sag til sag vurdere, om og hvordan vi kan hjælpe medlemmet og pågældendes familie under og efter en kidnapning, f.eks. i form af tilsagn om afholdelse af en del af familiens rejse- og opholdsudgifter eller bistand til psykologhjælp. Generelt er ansattes sikkerhed imidlertid et arbejdsgiveranliggende, og det gælder også forhandlin-

ger med kidnappere og betaling af en eventuel løsesum. *Forbundets eventuelle bistand omfatter dækning af nærmere aftalte supplerende udgifter; den vil aldrig bestå i udbetaling af rede penge, og kan derfor ikke bruges til betaling af en løsesum.*



## **Særligt om udstationering**

### **Ansættelsesvilkår og lovgivning**

Ligesom ved enhver anden ansættelse er det vigtigt, at vilkårene for en *udstationering* bliver nøje defineret. Netop fordi arbejdsgiveren i en udstationeringssituation påtager sig forpligtelser, som ikke er normale herhjemme (boligbetaling, bohaveflytning, feriefræjser, skoleudgifter o.s.v.), bliver kontrakterne lange og komplicerede og fejlmulighederne store. En senere kontraktfortolkning bliver bestemt ikke lettere af, at parterne er fysisk placeret langt fra hinanden, og hvis man f.eks. har glemt at aftale, hvem der skal betale for hjemrejse og hjemtransport af bohav, såfremt man bliver nødt til at rejse hjem inden *udstationeringens* udløb, kan en sådan forglemmelse sagtens koste mange tusinde kroner.

Det er derfor vigtigt, at du giver dig tid til at gennemlæse kontrakten, kontakter IDA, eventuelt konsulterer en revisor samt drøfter nødvendige ændringer og tilføjelser til kontrakten med din arbejdsgiver, *før* du skriver under.

I medfør af lov om ansættelsesbeviser har du, hvis du *udstationeres* af en dansk arbejdsgiver i længere tid end én måned, krav på en kontrakt (eller anden skriftlig dokumentation), der fastslår vilkårene for udstationeringen. Den korttidsudstationeringskontrakt, der er optrykt som bilag 2, opfylder præcis lovens (minimums-) krav.

Det er imidlertid vigtigt, at du - også ved en *korttidsudstationering* - nøje overvejer punkterne i tjeklisten. Hvis et punkt mangler i kontrakten, betyder det som udgangspunkt, at du ikke har ret til noget som helst inden for det pågældende område.

Vær opmærksom på, at de love og regler, der normalt regulerer ansættelsesforhold i Danmark, ikke automatisk gælder under en *udstationering*. Det skal derfor fremgå af *udstationeringskontrakten*, hvilket landslovgivning der er gældende under *udstationeringen*: dansk, arbejdslandets eller i sjældne tilfælde et helt tredje lands lovgivning. *Inden for EØS* er der i lovvalgskonventionen fastsat særlige bestemmelser herom, men i *lande uden for EØS* vil lovvalget afhænge af de konkrete omstændigheder. Der er en tendens til, at jo længere en

*udstationering* varer - og især hvis den skal vare mere end 3 år - jo mere tilbøjelig vil man være til at vælge arbejdslandets lovgivning.

I retspraksis er det i flere domme lagt til grund, at danske arbejdstagere, som er ansat af danske arbejdsgivere til arbejde i udlandet, er omfattet af funktionærloven, idet parterne eller i hvert fald den ansatte har forudsat det.

EU har vedtaget et udstationeringsdirektiv, som gælder i *alle EØS-landene*. I Danmark er bestemmelserne fastlagt i udstationeringsloven, som dog kun gælder i Danmark og hovedsagelig har betydning for folk, som fra udlandet udstationeres til arbejde her i landet. Det er derfor ikke den danske udstationeringslov, men den tilsvarende lov i arbejdslandet, der vil være relevant for dig som udstationeret arbejdstager i det pågældende EØS-land.

Hvis du udstationeres til et *EØS-land* i op til et år, er du formentlig omfattet af udstationeringsdirektivet. Du vil så være omfattet af arbejdslandets lovgivning for så vidt angår: arbejdstid og hviletid, årligt antal feriedage, mindsteløn (hvis der er regler herom), ligebehand-

ling samt arbejdsmiljø. Hvis den danske lovgivning blot er mindst lige så god, er der dog intet til hinder for, at der i kontrakten henvises til denne, men opstår der uenighed om retsgrundlaget, skal sagen afgøres efter lovgivningen i det pågældende *EØS-land*. Efter ét år kan hele arbejdslandets arbejdsmarkedslovgivning normalt gøres gældende.

Hvad enten du udstationeres til et EØS-land eller et andet sted, vil IDA normalt anbefale, at du og din arbejdsgiver aftaler, at *dansk ret i størst muligt omfang skal være gældende* (aftaler I noget andet, bør de juridiske konsekvenser heraf klarlægges) og at uoverensstemmelser så vidt muligt skal afgøres ved danske domstole (dansk værneting). Dels er det en fordel, at både du og din arbejdsgiver i forvejen kender indholdet af de danske arbejdsmarkedslove (især Funktionærloven og Ferieloven), dels er en sådan aftale en forudsætning for, at IDA kan yde indgående rådgivning om ansættelseskontrakten og - vigtigere endnu - forhandlingsbistand ved uoverensstemmelser.

I Danmark er de fleste ingeniører omfattet af Funktionærloven, Ferieloven, Lov om Virksomheds-

overdragelse, Lov om Lønmodtagernes Garantifond, Ligeløns- og Ligebehandlingsloven og flere andre lovregler, der sikrer lønmodtagere en vis sikkerhed. Herigennem er der bl.a. fastsat bestemmelser om opsigelsesvarsler, fratrædelsesgodtgørelse, godtgørelse ved usaglig opsigelse, visse rettigheder i forbindelse med konkurrenceklausuler, løn under sygdom, ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse, beskyttelse i forbindelse med virksomhedsoverdragelser og mod diskriminering på grund af køn.

I privatsfæren er borgere i Danmark desuden omfattet af et vist sikkerhedsnet - blandt andet gennem lejeloven, købeloven, kreditaftaleloven m.fl.

I andre lande kan beskyttelsen i arbejds- og privatlivet være vidt forskellig fra de love og regler, der gælder i Danmark. Generelt er der et højt beskyttelsesniveau i Danmark, og derfor kan udstationering i mange tilfælde medføre en forringet retsstilling både i arbejds- og privatlivet.

## Særligt om udstationering

### Lønforhold

Noget af det sværeste i en udstationeringssituation er at finde ud af, om en aflønning er rimelig. Der er mange myter om, hvilke tårnhøje lønninger man kan få som udstationeret, men virkeligheden er ofte en anden. Det skal dog også bemærkes, at de fleste arbejdsgivere, der sender medarbejdere til udlandet, overtager betalingen af en række af de udgifter, som påhvilede den ansatte selv inden udstationeringen, f.eks. bolig, bil, telefon, børneinstitutioner o.s.v.

Det er sjældent, at lønnen er fastsat på forhånd i overenskomster eller aftaler indgået med arbejdsgiveren (men det gælder f.eks. ved udstationering for Danida). I de allerfleste tilfælde fastsættes lønnen under en udstationering ved en individuel aftale på baggrund af *stillingens art og indhold samt dine faglige og personlige kvalifikationer*. Lønnens størrelse, udstationeringstillæg og eventuel godtgørelse for afsavn/ulempe (hardship) vil desuden afhænge af, *hvilket land og hvilken by* du skal arbejde i samt *arbejdsstedets beskaffenhed, faciliteter, prisniveau m.v.*

*Udstationeringens længde* har også betydning for lønnen og de øvrige ansættelsesvilkår. Ved kortere udstationeringer er lønnen sædvanligvis højere, mens andre goder er begrænsede. Dette skyldes, at der her som regel skal ydes en koncentreret og intensiv arbejdsindsats fra morgen til aften. Ved længere udstationeringer vil perioden i de fleste tilfælde nærmest have karakter af en normal arbejdstilværelse, som blot foregår i et fremmed land.

Det er sjældent, at man som udstationeret bliver berettiget til betaling for - eller afspadsering af - overarbejde (og der er som regel masser af overarbejde og rejseaktivitet under en udstationering). Hvis du ikke får nogen kompensation for overarbejde, bør din faste løn afspejle dette, og du bør samtidig forsøge at få ret til ekstra ferie (se afsnittet herom på side 24).

Endelig skal lønnen under en udstationering også kompensere for en række både *målbare* og *ikke-målbare afsavn*. Målbare afsavn er det sandsynlige bortfald af en medrejsende ægtefælles/samlevers arbejdsindkomst (og pensionsopsparing), tab på enten salg eller udlejning af ejerbolig i Danmark, tab på salg af bil o.s.v. De

ikke-målbare afsavn er bl.a. vanskelighederne ved at holde nær kontakt til familie, venner og netværk i Danmark og savnet af en dansk børnehave/skole til medrejsende børn.

Ud over den aftalte løn i udstationeringsperioden er det også ret almindeligt, at arbejdsgiveren i forbindelse med udstationeringens start stiller et beløb - ofte en månedsløn - til rådighed for den udstationerede. Beløbet - der ofte benævnes gardinpenge - skal dække diverse udgifter til etablering af en ny husholdning i udstationeringslandet. Det er ligeledes normalt, at man får en tilsvarende betaling - eller en egentlig hjemrejsebonus - stillet til rådighed, når man efter en veloverstået udstationering (det er ofte en udtrykkelig betingelse) vender hjem til Danmark.

Aflønning af udstationerede vil ske efter én af to beregningsmodeller: *bruttoaflønning* eller *nettoaflønning*. Indtil for få år siden var bruttolønsmodellen langt den mest anvendte, men i dag bruges nettoløn ofte. Som det fremgår af det følgende, er de to modeller ret forskellige, både med hensyn til fremskaffelsen og omfanget af beregningsgrundlag, beregningsmåden

og i sidste ende også det resultatet, som skal stå på lønsedlen.

### **Bruttoløn**

Den løn, man skal have for at udføre et arbejde som udstationeret, plejer at tage udgangspunkt i, hvad lønnen for sådan et arbejde er hjemme i Danmark. *Bruttolønsmodellen* tager udgangspunkt i dette princip, idet arbejdsgiveren betaler den udstationerede medarbejder en aftalt løn (samt normalt bolig, bil m.v.), som den ansatte så selv kan forvalte.

*Da* en medrejsende ægtefælle/samlever som regel ikke får arbejde i udlandet, *da* løn-, pris- og beskatningsniveauet i udlandet sædvanligvis afviger fra det danske, og *da* man som udstationeret - især i starten - ikke får så meget ud af pengene som hjemme, er det normalt at forøge lønnen med et generelt tillæg. Dette *udstationeringsstillæg*, der kan variere fra land til land og fra arbejdsgiver til arbejdsgiver, bør afhængigt af leveomkostningsindexet for opholdslandet (som omtales nærmere nedenfor) udgøre mindst 25% af den løn, man som udgangspunkt ville få for arbejdet i Danmark.

Ved arbejde under særligt fremmedartede og vanskelige (primitive) forhold eller i kriminelt hårdt belastede områder er det normalt, at udstationerede oppebærer et såkaldt hardshiptillæg (eller "quality of living differential"), hvis større fastsættes individuelt.

For at fastsætte udstationeringsstillæggets størrelse kan arbejdsgiveren gennem sin revisor få oplyst et indextal (fra CRG, ECA eller en anden udbyder af valide indextal for leveomkostningsniveau m.v.) for udstationeringslandet. Det er dog vigtigt at understrege, at selv om indextallet ligger væsentligt under det danske og beskatningen er lavere, kan alene et bortfald af en medrejsende ægtefælles /samlevers indkomst medføre et fald i husstandens samlede købekraft under udlandsopholdet. Man skal derfor regne grundigt på økonomien, inden man accepterer en bruttoløn. Som nævnt tidligere er det bedst, hvis man kan få arbejdsgiveren til at betale for en revisorkonsultation, inden man skriver under; eller man kan skrive under med et forbehold om, at der skal være et beløb af en given størrelse til rådighed efter skat hver måned.

### **Nettoløn**

Denne beregningsmodel benytter mange - især store - virksomheder, når de udstationerer medarbejdere til udlandet. De pågældende arbejdsgivere angiver som grund til at bruge beregningsmodellen, at den udstationerede og pågældendes husstand herigennem sikres mod en utilsigtet nedgang i levestandard. Men som det fremgår af det følgende, kan en nettolønsberegning give arbejdsgiveren nogle - til tider meget store - besparelser, og omvendt opnår den ansatte kun sjældent den ret store lønfremgang, som man nogle gange kan have ud af at bruge bruttolønsmodellen.

Også *nettølønsmodellen* tager udgangspunkt i, hvad lønnen i Danmark er for et givet arbejde, men derefter vurderer man den aktuelle privatøkonomi for netop den husstand, som skal udstationeres.

Hvis arbejdsgiveren praktiserer en rendyrket og nidkær nettolønsberegning, foretages økonomivurderingen virkelig grundigt: hvad tjener éns ægtefælle /samlever, hvad indbringer børnenes aviseruter, har man kapitalindkomst, får man arveforskud, hvad betaler man i husleje/terminer/ejendomsskatter m.v., hvad

kan ens ejerbolig udlejes til i udstationeringsperioden, hvilke andre faste udgifter har man, hvad sparer man ved at få bil stillet til rådighed etc.?

Man kunne måske forvente, at arbejdsgiveren gav sin medarbejder et skema, som kunne udfyldes med de ønskede oplysninger, men i forbundet oplever vi, at nogle arbejdsgivere ikke viser medarbejderne den tillid. Man kan blive bedt om at fremlægge både ægtefællens lønsedler, årsopgørelserne fra skattevæsenet, ejendoms-vurderingsoplysninger, skattebillet og anden dokumentation for indtægter, udgifter og formueforhold.

Vær opmærksom på, at der i mange ansættelseskontrakter står, at lønnen er et fortroligt anliggende mellem den ansatte og virksomheden. Hvis det er anført i din ægtefælles/samlevers kontrakt, så må du selvfølgelig heller ikke oplyse det til nogen - heller ikke til brug ved en nettolønsberegning.

Arbejdsgiverens hensigt med at indhente disse oplysninger er at beregne, hvad den udstationerede og den eventuelle medrejsende familie er vant til at have til rådighed til forbrug og opsparing, for som regel derefter at gøre rådighedsbeløbet (målt på købekraften

- ikke beløbsstørrelsen) lidt større under udstationeringen. På den anden side bliver udgifter til f.eks. bolig, el, telefon, bil o.s.v., som arbejdsgiveren alligevel normalt vil stille til disposition i udstationeringsperioden, medtaget i lønberegningen, og reelt vil arbejdsgiveren som regel opnå en besparelse ved at bruge nettolønsmodellen frem for bruttolønsmodellen.

Det giver sig selv, at hvis en arbejdsgiver benytter en rendyrket nettolønsmodel, kan to ansatte med samme alder, uddannelse og faglige anciennitet, og som udfører samme arbejde i samme afdeling lige godt, oppebære ret forskellig aflønning p.g.a. deres familiemæssige og øvrige private forhold.

Nettolønsmodellen rejser også nogle principielle spørgsmål om, hvorvidt det er rimeligt, at man som ansat skal forsyne sin arbejdsgiver med oplysninger, for at denne kan undgå at give én "for meget i løn" under en udstationering? Og bør ens arbejdsgiver overhovedet have indsigt i ens privatøkonomi, selv om man måske ikke føler, at man har noget at skjule? Med de nævnte oplysninger har arbejdsgiveren alle muligheder for at styre aftale- og lønforhandlingerne - og hvis

udstationeringen alligevel ikke bliver til noget, kan arbejdsgiverens kendskab til ens privatøkonomi måske få indflydelse på ens fremtidige lønforhandlinger.

Det er derfor vigtigt, at man fra starten får afklaret, hvilken lønmodel ens arbejdsgiver vil bruge. Hvis arbejdsgiveren beder om dokumentation til brug for en nettolønsberegning, og man ikke vælger at sige helt fra, bør man få klarlagt - helst ved navns nævnelse - hvem der får adgang til oplysningerne, hvordan de bliver behandlet (kopieret, opbevaret o.s.v.) og hvad der sker med dem efter brugen.

Da nettolønsberegninger er ganske komplicerede kræver bl.a. kendskab til skatteberegningen i udstationeringslandet - skal man også sikre sig, at ens arbejdsgiver enten selv er kvalificeret til at udføre beregningerne, (f.eks. som autoriseret bruger af et af de store revisionselskabers nettolønsberegningsprogrammer) eller vil overlade dette arbejde til en revisor.

Til slut skal det bemærkes, at nogle arbejdsgivere og deres revisorer foretager mere "afdæmpede" nettolønsberegninger. Her bliver medarbejderen ikke bedt om at forelægge sin privatøkonomi, men arbejdsgive-

ren nøjes med at sjusse sig frem til husstandens disponible indkomst. I disse tilfælde er der tendens til, at der sker afrundinger til fordel for medarbejderen, og det giver arbejdsgivernes argument om, at en udstationeret skal sikres mod et fald i levestandard under udlandsopholdet større vægt.

### **Lønbetaling/lønregulering**

Det bør fremgå af udstationeringsaftalen, hvilken valuta lønnen skal udbetales i: Udstationeringslandets valuta (hvis det er en internationalt anerkendt møntfod), DKK, en helt tredje valuta (f.eks. USD, Euro eller DEM) eller en kombination af de her nævnte muligheder.

Ligesom i en dansk ansættelsesaftale bør man også i en udstationeringskontrakt sikre sig ret til (mindst) én årlig lønregulering.

Ud over at lønreguleringen formentlig vil afspejle, hvad man har præsteret i mellemprioden, bør lønnen reguleres i forhold til inflationen i udstationeringslandet, lønudviklingen blandt virksomhedens ansatte i udstationeringslandet og/eller virksomhedens ansatte i hjemlandet.

## **Særligt om udstationering**

### **Bolig**

Det er stadig det mest almindelige, at arbejdsgiveren stiller fri bolig til rådighed for den udstationerede og dennes familie. Inden man accepterer en udstationering, skal man have gjort sig klart, hvad arbejdsgiveren kan tilbyde, og hvad man selv vil affinde sig med. Allerbedst er det naturligvis, hvis man under en tidligere besøgsrejse har fået forevist den konkrete bolig eller i hvert fald det boligområde, hvor man forventes at skulle bo.

Vær opmærksom på, at selv god boligstandard i udlandet som regel ligger under, hvad vi er vant til i Danmark, og at husholdningsapparater som f.eks. komfur og køleskab ikke alle steder opfattes som fast inventar, men skal anskaffes særskilt. I mange lande er det også normalt med ganske store afstande mellem bolig og arbejdsplads, og i visse dele af verden er det desværre også tilrådeligt, at udstationerede bor i særligt bevogtede kvarterer. Hvis man ikke på forhånd kender den bolig eller det kvarter hvor man skal bo,

bør man i udstationeringskontrakten sikre sig boligens beliggenhed, og at den holder en vis standard. Som tommelfingerregel må det også anbefales, at boligen mindst har ét værelse mere end antallet af beboere.

Det er forskelligt, om der stilles møbleret eller umøbleret bolig til rådighed, men jo længere væk udstationeringslandet ligger, jo mere almindeligt er det at boligen er helt eller delvist møbleret. I givet fald skal man normalt have opmagasineret bohaver i Danmark, og det bør da fremgå af udstationeringskontrakten, at arbejdsgiveren betaler for flytning og opmagasinering samt forsikring af dette bohaver (værdigenstande som f.eks. antikviteter, sølvtøj og smykker skal forsikres særskilt).

Får man en umøbleret bolig stillet til rådighed, betaler arbejdsgiveren sædvanligvis for bohaverflytningen og forsikringen heraf. Dette samt flytningens størrelse og pris vil normalt fremgå af kontrakten, og hvis man har ret til en 20 fods container, er det normalt tilstrækkeligt til en 4 personers husstand.

Der skal i kontrakten tages højde for, hvem der skal betale for hjemtransport af bohaver, hvis udstatio-

neringen afbrydes i utide. Hvis det ikke er den udstationeredes skyld, at udstationeringen ophører, er det normalt arbejdsgiveren, der betaler. Hvis den udstationerede selv siger op, ses det desværre ofte, at arbejdsgiveren ikke vil betale noget. En acceptabel løsning, som jævnligt ses i kontrakterne er, at hvis den udstationerede siger op, inden der er gået et år i udlandet, betaler pågældende selv hele hjemflytningen, er der gået mellem et og to år, deler man udgifterne lige over, og har udstationeringen været mere end to år inden afbrydelsen, betaler arbejdsgiveren hele hjemflytningen.

Husk, at hvis strømstyrken i arbejdslandet ikke er 220 V, skal husholdningsapparater, TV, stereoanlæg o.s.v. fra Danmark omstilles for at kunne bruges det pågældende sted. Anskaffelse af en ny "maskinpark" kan være ganske bekostelig, men arbejdsgivere tilbyder ofte at finansiere de mest nødvendige apparater, som den udstationerede så kan disponere over, indtil udstationeringen ophører, hvorefter de kan "arves" af en ny udstationeret på stedet. Hvis ens arbejdsgiver ikke vil tilbyde dette, kan man prøve at få reguleret gardinpen-

gene (omtalt på side 18), så at der ud over gardiner m.v. også kan blive råd til at købe el-apparater.

Det er en god ide at sikre sig ret til betalt hotelophold i udstationeringslandet og hjemlandet i forbindelse med udstationeringens start og afslutning. Éns bohave er som regel længere tid undervejs end én selv, og det ses ofte, at den tildelte bolig ikke er klar på ankomsttidspunktet. Hvis udstationeringen afbrydes i utide, uden at det skyldes den ansatte, er det også rart at have sikret sig, at man selv og den medrejsende familie i en periode på 1-2 måneder har ret til at blive indkvarteret i Danmark på et trestjernet hotel (på danske hoteller med tre eller flere stjerner er der altid bad og toilet på værelserne). Hvis man har solgt sin bolig eller fremlejet den til det forventede hjemrejsetidspunkt, får man jo brug for husly, indtil man har fundet en passende alternativ bolig.

## **Særligt om udstationering**

### **Ferie**

Selv om det ikke direkte fremgår af Ferieloven, har man i Ferielovkontoret den opfattelse, at danske ansatte, der midlertidigt udstationeres til andre lande, har krav på ferie efter den danske ferielovs bestemmelser i de første 12 måneder af udstationeringen. Tilsvarende optjener man ret til feriepenge i samme periode.

Der skal meget gerne en bemærkning med i kontrakten om, at du under udstationeringen optjener ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i henhold til reglerne i Ferieloven. Hvis længere ferie aftales (se nedenfor), skal der også medtages en bestemmelse om, at din arbejdsgiver ved udstationeringens ophør eller ved din eventuelle fratædelse betaler en tilsvarende højere feriegodtgørelse (end de sædvanlige 12,5 % der dækker 5 ugers årlig ferie).

Vær i øvrigt opmærksom på, at du og din arbejdsgiver har lov til at aftale et særligt ferietillæg på mere end 1 %, som er fastsat i Ferieloven.

Du bør overveje at stille krav om længere ferie end

de fem uger, som Ferieloven berettiger til. Seks uger er jo ved at være almindeligt både i Danmark og i flere andre europæiske lande, og som udstationerede har du og din medrejsende husstand jo ikke kun brug for ferien som rekreation, den er også jeres eneste chance for at holde kontakten til familie og venner i Danmark ordentligt vedlige (udstationerede må erfaringsmæssigt øremærke en stor del af ferien i Danmark til familie- og vennebesøg). Især hvis du ikke får kompensation for overarbejde (se afsnittet om lønforhold på side 17), kan 1-2 ugers ekstra ferie være både rimeligt og nødvendigt.

Det er almindeligt, at udstationerede i "vanskelige områder" (steder der berettiger til hardshiptillæg - se side 19) også får ret til ekstra ferie (rest and recovery leave) samt et rejsetilskud, for at man ikke behøver at holde ferien på stedet.

Under udstationering fraskriver man sig normalt retten til at holde fri på de særlige danske søgnehelldage (Skærtorsdag, 2. påskedag, Store bededag, Kristi himmelfartsdag og 2. pinsedag), samt evt. 1. maj og Grundlovsdag. Til gengæld holder man så fri på opholdslandets egne fri- og helligdage.

## Særligt om udstationering

### Rejser

Under udstationeringen vil der normalt være en del rejseaktivitet, både tjenstligt og i forbindelse med ferieafvikling. Det er derfor vigtigt at få afklaret, hvad der er gældende.

Det er forskelligt, om forretningsrejser må foretages på business- eller økonomiklasse. Derimod skal ferierejser som regel foretages på økonomiklasse. Som udstationeret vil du og din medrejsende familie normalt få ret til 2-3 feriefrirejser pr. år, hvis I er udstationeret til et europæisk land, men kun 1-2 rejser årligt, hvis I udsendes til den øvrige del af verden. Herudover vil en udstationeringsaftale normalt også sikre dig og din medrejsende familie ret til hjemrejse i tilfælde af alvorlig sygdom eller dødsfald i jeres nærmeste familie.

Nogle - hovedsageligt udenlandske - virksomheder lader i stedet deres udstationerede medarbejdere hver især disponere over et budget til rejser, og her kan de ansatte så inden for de økonomiske rammer selv

bestemme, hvor mange og hvor dyre rejser de selv og deres familiemedlemmer kan foretage.

Det er ikke ualmindeligt, at retten til luftfartsselskabernes bonuspoints tilfalder den virksomhed, man er ansat i, men der kan ligge et udmærket personalegodt i, at man som udstationeret personligt kan disponere over disse bonuspoints.

## Særligt om udlandsansættelse

### Ansættelsesvilkår

I Danmark er de fleste ingeniørers arbejdsliv dækket af Funktionærloven, Ferieloven, Lov om Virksomhedsoverdragelse, Lov om Lønmodtagernes Garantifond, Ligeløns- og ligebehandlingsloven og en del anden lovgivning, der giver en vis sikkerhed i form af nogle minimumsbestemmelser, der ikke kan fraviges. Med disse regler er der bl.a. fastsat bestemmelser om opsigelsesvarsler, fratrædelsesgodtgørelse, godtgørelse ved usaglig afskedigelse, visse rettigheder i forbindelse med konkurrenceklausuler, løn under sygdom, ret til

ferie med løn eller feriegodtgørelse, beskyttelse ved virksomhedsoverdragelse og beskyttelse mod diskriminering på grund af køn. Adskillige af disse love og en stadig større del af Danmarks arbejdsmarkedslovgivning bygger imidlertid på EU-direktiver, som gælder i hele EU. Derfor er visse dele af retsbeskyttelsen den samme, uanset hvor i EU man arbejder.

Andre dele af lovgivningen kan variere meget fra land til land, og en sammenligning kan være vanskelig. F.eks. kan funktionærer i visse EU-lande være berettigede til flere års løn, hvis de siges op uden at have givet anledning til det (i Danmark vil man normalt højst være berettiget til 6 måneders varsel samt en fratrædelsesgodtgørelse på 3 måneders løn - og det er først efter 18 års ansættelse). Til gengæld kan man i nogle EU-lande kun have arbejdsløshedsunderstøttelse i et halvt år (i Danmark kan man normalt få arbejdsløshedsdagpenge i op til 4 år i sammenhæng).

Lokale overenskomster kan yderligere vanskeliggøre overblikket, når man skal sammenligne retsstillingen i Danmark og udlandet. På de fleste områder er beskyttelsen af ansatte i Danmark god; den er ikke nød-

vendigvis bedre end i andre EU-lande, men den er generelt bedre, end hvad man kan forvente som lokalt ansat i USA, Canada og dele af Asien.

Hvis du skal forhandle en ansættelseskontrakt med en udenlandsk arbejdsgiver, vil forbundet naturligvis anbefale, at du prøver at få så fordelagtige vilkår som muligt, især ret til løn under sygdom og et rimeligt opsigelsesvarsel. Udenlandske arbejdsgivere har også ofte forståelse for, at man som dansker skal bruge sin ferie til at besøge familie og venner i Danmark, og kan derfor overtales til at give ekstra ferie eller fridage. Men undersøg, hvor meget ferie, man normalt er berettiget til i arbejdslandet, og tilpas dit krav efter det. I Europa er 5-6 ugers årlig ferie ganske normalt, hvorimod en aftale i USA om 3 ugers ferie pr. år godt kan være det bedste opnåelige forhandlingsresultat.

Selv om brugen af konkurrenceklausuler varierer fra land til land og mellem forskellige brancher, er det forbundets erfaring, at denne form for erhvervsbegrænsning generelt bruges mindre i udlandet end i Danmark. Når de endelig pålægges en medarbejder, er de ofte også ledsaget af en betaling af halv eller fuld løn i hele

klausulernes gyldighedsperiode. Til gengæld ses ofte lange og meget udførlige bestemmelser til sikring af erhvervshemmeligheder og som værn mod deltagelse i insider-handel på børserne.

Vær også opmærksom på, at ansættelsesformen "self-employed" er ganske almindelig i visse lande. Som "self-employed" er du i realiteten et énmands-entreprenørfirma, som arbejdsgiveren ansætter til at udføre et ganske bestemt stykke arbejde til en bestemt pris. I de lande, hvor de sociale sikringsordninger er tilknyttet arbejdsmarkedet, er en "self-employed" bl.a. forpligtet til selv at indbetale det fulde beløb til disse ordninger.

Grønland kan i de fleste henseender sidestilles med udlandet, men dets arbejdsmarked adskiller sig afgørende ved, at de fleste ingeniørarbejdspladser ligger inden for det offentlige område. Hvis du er interesseret i at arbejde i Grønland, bør du derfor henvende dig til IDA og få tilsendt den overenskomst, som forbundet har indgået med Grønlands Landsstyre, og som nøje regulerer løn- og ansættelsesvilkårene for ingeniører i Grønland.

Ved ansættelse i store internationale organisationer

som f.eks. EU, OECD og FN gælder der helt specielle forhold. Her er man omfattet af interne regelsæt, der meget detaljeret regulerer alle ansættelsesvilkår. Reglerne fastslår, hvordan eventuel uenighed skal afgøres, og det skal normalt ske ved et internt afgørelsesforum, hvis afgørelser ikke kan appelleres til noget lands domstole.

### **Særligt om udlandsansættelse**

#### **Lønforhold**

Det er ikke muligt at sige noget generelt om lønnen i udlandet. Den afspejler normalt både det enkelte lands økonomiske niveau, graden af social sikring samt udbudet af og efterspørgslen på den pågældende arbejdskraft.

Niveauet for den løn og de eventuelle andre goder man kan opnå, når man bliver ansat i udlandet på mere eller mindre lige fod med den lokale arbejdskraft, vil normalt ligge lavere, end den gør for udstationeret - og dermed tidsbegrænset - arbejdskraft.

Til gengæld har man mange steder i udlandet et mere liberalt syn på frynsegoder, end man har i Danmark, hvor beskatningen af f.eks. fri bil kan være en ganske stor økonomisk belastning. Frynsegoder er visse steder i udlandet skattefrie eller i hvert fald lavere beskattet end i Danmark, og det er derfor en god idé at have kendskab til denne del af den lokale skattelovgivning, hvis man skal forhandle løn med en arbejdsgiver i udlandet

Forbundet har lønstatistikker liggende for enkelte lande; f.eks. Norden og Tyskland, men mange steder i udlandet findes der ikke lønstatistikker som dem vi har for danske ingeniører.

Gennem IDAs udlandsrundspørge kan du dog få et vist kendskab til aflønningen af ingeniører forskellige steder i verden, samt eventuelle kontaktsteder for lønstatistikker. I udlandsrundspørgen vil du kunne finde angivelser af lønniveau for de adspurgte medlemmer. Det skal du selvfølgelig sammenholde med deres uddannelse, anciennitet, erfaring, kompetencer mv. Det kan derfor godt være svært at få en præcis angivelse af lønniveau, som du direkte kan overføre på dig selv,

men sammenligner du oplysningerne fra udlandsrundspørgen med forbundets danske lønstatistik, kan du i hvert fald få et rimeligt fingerpeg om, hvad du bør have i løn. Endelig kan du naturligvis også her bruge forbundets udlandskontaktnet.

### **Både *udstationerede* og *udlandsansatte***

#### **Social sikring**

Under arbejdet i udlandet gælder forskellige regler for social sikring, afhængig af hvilket land du arbejder i. Det er også afgørende, om du er *udstationeret* eller *udlandsansat* og hvor lang tid du arbejder i det pågældende land. I visse tilfælde er du omfattet af de danske regler, i andre tilfælde af de udenlandske. Det følgende er kun en overfladisk gennemgang af reglerne, og vi anbefaler, at du skaffer dig detaljerede oplysninger om forholdene i relation til netop det land, hvor du skal arbejde.

Ved *udstationering* fra en dansk arbejdsgiver til et EØS-land har du mulighed for at bevare den danske

sikringsordning, da der er indgået en særlig aftale om social sikring mellem landene i EØS. Betingelserne for at du fortsat kan være omfattet af de danske sikringsordninger er, at den danske arbejdsgiver, der udsender dig, også betaler din løn, at du som udsendt forinden var omfattet af de danske sikringsordninger, og at du som udstationeret - hvis udstationeringen varer mindre end ét år - ikke afløser en anden udstationeret. Hvis du opfylder disse 3 betingelser, kan du som regel regne med at være omfattet af de danske sociale sikringsordninger i op til 3 år.

De danske sociale sikringsordninger, der er omfattet af EØS-reglerne, er arbejdsløshedsforsikring, arbejdsskadeforsikring, børnefamilieydelse og børnetilskud, dagpenge ved sygdom og barsel, sociale pensioner, sygesikring og tillægspension (ATP).

Hvis du som *udstationeret* til et EØS-land ikke forbliver omfattet af de danske sikringsordninger, eller hvis du *udlandsansættes* i et EØS-land, bliver du omfattet af sikringsordningerne i det pågældende EØS-land på linie med landets egne borgere.

Danmark har (april 2000) indgået konventioner

med Canada, Chile, Israel, Slovenien, Kroatien, Makedonien, Marokko, New Zealand, Pakistan, Quebec, Schweiz og Tyrkiet. Konventionerne giver *udstationerede* i de pågældende lande mulighed for at forblive omfattet af nogle af de danske sociale sikringsordninger.

*I det øvrige udland er hovedreglen, at du uanset om du er udstationeret eller udlandsansat ikke længere er omfattet af de danske sociale sikringsordninger.* Hvorvidt du har et socialt sikkerhedsnet under dig og om du har det straks fra ankomsten, eller om der er knyttet ventetidsregler til ikrafttrædelsen, afhænger derfor helt af det pågældende lands regler om social sikring.

I mange lande er de sociale forsikringsordninger tilknyttet arbejdsmarkedet, så at både ansatte og virksomheder betaler til ordningen. De ansatte bidrager direkte via et fradrag i lønnen. I andre lande er forsikringssystemet bopælsbaseret som i Danmark.

Disse bidrag kan være ganske store, så prøv om du kan opnå, at der i lønnen kompenseres for eventuelle arbejdstagerbidrag til social sikring.

Vær også opmærksom på, at dækningsgraden kan være meget forskellig i de enkelte lande. I nogle lande,

Du kan få yderligere oplysninger hos Den Sociale Sikringsstyrelse, Landemærket 11, 1119 København K, tlf. 33 95 50 00, fax. 33 91 56 54, [www.dss.dk](http://www.dss.dk).

hvor de sociale sikringsordninger er tilknyttet arbejdsmarkedet, er der f.eks. ingen tvungen social sikring, hvis din indtægt overstiger et vist beløb; da skal du ansøge om at blive optaget i landets forsikringsordning og selv betale hele bidraget.

### **Sygesikring**

Ligesom i det foregående afsnit om social sikring gælder det også her, at oplysningerne ikke er udtømmende. Du bør derfor selv skaffe præcise oplysninger om reglerne i opholdslandet og især sikre dig, at du og din husstand har ret til sygehjælp både dér og i Danmark.

Ved *udstationering* til et af *EØS-landene* i op til ét år har du og din familie mulighed for at få behandling i beskæftigelseslandets offentlige sygesikringssystem ved akut opstået sygdom. Det forudsætter, at du medbringer en blanket fra sundhedsforvaltningen i den kommune i Danmark, hvor du senest har haft bopæl.

Ved *udstationering* til et *EØS-land* i en periode på 1-3 år har du og din familie ret til ydelser fra det lokale sygesikringssystem på lige fod med arbejdsmarkedets egne borgere.

Sker *udstationeringen* til det *øvrige udland*, kan du søge om optagelse i det pågældende lands sygesikringsordning.

Er du tilmeldt et andet lands sygesikringsordning, kan du kun bevare dansk sygesikring, hvis du har bopæl i Danmark. Har du opgivet din danske sygesikring kan eventuel hjemtransport og behandling på et dansk sygehus kun finde sted, hvis din arbejdsgiver - eller du selv - betaler for det, og bliver du syg, skal du derfor behandles i det pågældende land. Hvis den lokale sygesikring ikke er tilstrækkelig til at yde rimelig dækning (svarende til danske forhold), kan din arbejdsgiver vælge enten at være selvforsikrende eller tegne en supplerende sygeforsikring.

*Det er meget vigtigt, at du og din medrejsende familie er fuldstændig klar over, hvordan I er syge- og ulykkesforsikret, mens I er i udlandet.* Man skal ikke ligge ret mange dage på hospitalet, før der står et seks-cifret beløb på regningen, og hvis der ikke er andre - f.eks. et forsikringselskab eller en arbejdsgiver - der tilbyder at betale for opholdet, bliver det dit personlige problem (i øvrigt tager mange hospitaler i udlandet slet ikke

patienter ind, hvis ikke de i forvejen har sikkerhed for betalingen). I forbundet ser vi desværre jævnligt, at der sjuskes med dette punkt i kontrakterne, og *vi må fraråde vore medlemmer at rejse ud, hvis ikke disse forhold forinden er fuldstændig afklaret.*

Vær i øvrigt opmærksom på, at hvis du framelder dig folkeregisteret, kan der udstedes særlig sygesikringslegitimation, for at du og din familie kan opnå offentlig sygehjælp i Danmark under ophold her i landet i udstationeringsperioden, hvis du fortsat er under dansk sygesikring.

Hvis du *udlandsansættes* i et *EØS-land* og tager bopæl i landet, kan du opnå samme dækning som landets egne borgere, men som nævnt ovenfor har du samtidig opgivet din danske sygesikring, og du har derfor kun ret til behandling i arbejdslandet.

Udgifter til hospitalsophold og anden behandling kan som nævnt på foregående side hurtigt løbe op i *ruinerende summer*, og det er derfor vigtigt at sikre sig mod at skulle betale for - i hvert fald en alt for stor andel af - disse ydelser. Hvis du som *udlandsansat* kan optages i arbejdslandets nationale sygesikringsordning,

bør du gøre dette. Ellers må du tegne en sygeforsikring for dig selv og din eventuelle medrejsende familie hos et privat forsikringsselskab i Danmark eller i arbejdslandet. Disse forsikringer er temmelig dyre, men prisen skal vurderes i forhold til de udgifter, som du risikerer at pådrage dig, hvis du selv skal betale for et behandlingsforløb.

### Arbejdsskadeforsikring

Den danske arbejdsskadeforsikring dækker som hovedregel kun arbejde udført i Danmark, men under en *udstationering* gælder arbejdsskadeforsikringen dog i op til et år, hvis du havde bopæl i Danmark inden udstationeringen, og ved udstationering til *EU-lande* kan perioden forlænges til i alt tre år.

Selvom du som *udstationeret* ikke er omfattet af den danske arbejdsskadeforsikring, er det imidlertid ikke sikkert, at du er omfattet af arbejdsskadeforsikringen i beskæftigelseslandet. Der kan derfor være behov for en supplerende forsikringsdækning for at opnå en dækning svarende til den danske.

Ved *udlandsansættelse* skal du dækkes af arbejds-

Yderligere oplysninger  
fås hos Sundhedsministeriet,  
Holbergsgade 6,  
1057 København K,  
tlf. 33 92 33 60,  
fax 33 93 15 63,  
[www.sum.dk](http://www.sum.dk).

Yderligere oplysninger  
enten hos Den Sociale  
Sikringsstyrelse, Landemærket  
11, 1119 København K, tlf.  
33 95 50 00, fax 33 91 56 54,  
www.dss.dk, hos Forsikrings-  
oplysningen, Forsikringens Hus,  
Amaliegade 10, 1256  
København K, tlf. 33 43 55 00,  
fax 33 43 55 01, www.  
forsikringsoplysningen.dk eller  
hos dit forsikringssselskab.

landets egen ordning. Da dækningsgraden varierer fra land til land, kan det også her være nødvendigt med en supplerende forsikring, hvis du vil have en dækning som i Danmark.

### **Forsikringer i øvrigt**

Ved *udstationering* vil privattegnede forsikringer som ansvars- og ulykkesforsikringer sædvanligvis dække i kortere perioder. Det er normalt, at ansvarsforsikringer dækker de første tre måneder og ulykkesforsikringer det første år af en udstationering. Det må dog anbefales at få forsikringerne revideret allerede ved starten af en udstationeringsperiode, hvor det i øvrigt er normalt, at arbejdsgiveren køber en "forsikringspakke" med alle de nødvendige forsikringer; også rejsegods-, transport- og indboforsikring.

Uanset om du *udstationeres* eller *udlandsansættes*, vil en privat ansvarsforsikring ikke dække skader, som du forvolder i arbejdstiden, og mange ulykkesforsikringer er fritidsulykkesforsikringer, der heller ikke dækker i arbejdstiden. En sådan dækning kan dog opnås med en heltidsulykkesforsikring.

Bemærk, at det kan være nødvendigt med højere forsikringsdækning, end du hidtil har haft. I mange lande er både risikoen for at pådrage sig et erstatningsansvar og niveauet for erstatningssummerne langt højere, end vi er vant til i Danmark.

### **Arbejdsløshedsforsikring**

Under en udstationering gælder særlige regler om arbejdsløshedsforsikring. Derfor bør du sætte dig grundigt ind i reglerne, allerede før du indgår aftale om udstationering. Kontakt din arbejdsløshedskasse for at sikre dig, at du også ved hjemkomst til Danmark er fuldt dagpengeberettiget.

Hvis du under en *udstationering* til *et EØS-land* er omfattet af dansk lovgivning om social sikring - jf. ovenfor - kan du bevare medlemskabet af den danske a-kasse under arbejdet i udlandet og være dagpengeberettiget straks ved udstationeringens ophør, hvis arbejdsløshedsforsikringslovens almindelige betingelser er opfyldt. Er du ikke medlem af en arbejdsløshedskasse ved udstationeringen, har du mulighed for at blive optaget i en dansk arbejdsløshedskasse på baggrund af

arbejdet som udstationeret, og dermed være dagpengeberettiget ved hjemkomsten, hvis betingelserne for at modtage dagpenge i øvrigt er opfyldt. Bevarelse af medlemskabet af/optagelse i a-kassen under en udstationering er betinget af, at du fremlægger en attestet blanket (blanket E 101, som attesteres af Den sociale Sikringsstyrelse).

Hvis du bliver omfattet af arbejdsløshedsforsikringen enten under en *udstationering* eller som *udlandsansat* i et andet EØS-land, skal du være opmærksom på, at du risikerer at miste dagpengeretten - og dermed også retten til efterløn - ved hjemkomst til Danmark, hvis du melder dig ud af en dansk arbejdsløshedskasse, inden du er optaget i den udenlandske forsikring. Vær i det hele taget altid opmærksom på, om du kan bevare retten til *efterløn*, hvis du bliver omfattet af et andet EØS-lands forsikring. Der gælder særlige regler om medregning af forsikringsperioder i relation til efterløn samt om efterbetaling af efterlønsbidrag.

I det *øvrige udland* er der mulighed for at bevare medlemskabet af en dansk arbejdsløshedskasse både som *udstationeret* og som *ansat i udlandet*, uanset at du

ved *ansættelse i udlandet* ikke længere er omfattet af dansk lovgivning om social sikring. Du skal være opmærksom på, at eventuelle forsikringsperioder fra lande uden for EØS ikke kan medregnes til at opfylde de danske betingelser for ret til dagpenge.

Hvis du ikke allerede er medlem, kan du blive optaget i en dansk a-kasse, hvis du midlertidigt og for en kortere årrække *udstationeres* til lønarbejde uden for EØS af en dansk arbejdsgiver eller en dansk organisation. Du skal opfylde de almindelige betingelser for at blive optaget - bortset fra bopælskravet. Det er yderligere en betingelse, at du har haft bopæl og ophold i Danmark umiddelbart forud for udstationeringen, og at du søger om optagelse senest et år efter, at du har skiftet bopæl til udlandet.

Hvis du tager en ægtefælle/samlever med til udlandet, husk så også på, at den pågældende efter 3 år mister sin ret til arbejdsløshedsunderstøttelse og efterløn i Danmark, hvis beskæftigelseskravet i den danske arbejdsløshedsforsikringslovgivning ikke er opfyldt.

Du kan kontakte Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse (IAK), Kalvebod Brygge 31-33, 1780 København V, tlf. 33 18 49 00, fax 33 18 49 99, [www.iak.dk](http://www.iak.dk) eller Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen, Finsensvej 78, 2000 Frederiksberg, tlf. 38 10 60 11, fax 38 19 38 90, [www.dfa.dk](http://www.dfa.dk), hvis du ønsker yderligere oplysninger.

Spørgsmål om ATP kan rettes til ATP-huset, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, tlf. 48 20 48 20, fax 48 20 48 00, [www.atp.dk](http://www.atp.dk). Spørgsmål om social pension i et internationalt perspektiv rettes til Den Sociale Sikringsstyrelse, Landemærket 11, 1119 København K, tlf. 33 95 50 00, fax 33 91 56 54, [www.dss.dk](http://www.dss.dk), mens øvrige spørgsmål om social pension rettes til din bopælskommune eller til Statsamtet.

## Sociale pensioner og ATP

Sociale pensioner i form af folkepension, førtidspension og invaliditetsydelse har du som hovedregel ret til, når du har dansk indfødsret og bopæl i Danmark.

Lønmodtagere mellem 16 og 66 år, der arbejder i Danmark, er omfattet af arbejdsmarkedets tillægspension (ATP), forudsat at de arbejder mindst 9 timer om ugen.

Du er omfattet både af reglerne om sociale pensioner og ATP, hvis du er omfattet af den danske sociale sikring under en udstationering - jf. afsnittet om social sikring. Denne ordning kan, som nævnt samme sted, forlænges i op til maksimalt tre år.

Som *udstationeret* for en dansk arbejdsgiver, vil du normalt optjene ret til dansk folkepension.

Ellers optjener du, når du arbejder i et *EØS-land*, ret til pension i det land, hvis sociale sikringsystem du er omfattet af, og du har på visse nærmere betingelser ret til at få pensionen udbetalt i et hvilket som helst EØS-land. Der er dog store forskelle mellem landene på, hvordan man beregner førtidspension, og der skal i visse tilfælde ske delvis udbetaling fra flere lande.

Ved beregning af alderspension (folkepension) udbetales pensionen på baggrund af det antal år, man har boet eller været forsikret i hvert enkelt land. Vær derfor opmærksom på, at hvis du har opholdt dig i udlandet i mange år, og det ikke skyldes udstationering for danske arbejdsgivere, kan din danske folkepension være reduceret betydeligt.

## Pensionsopsparing

Hvis du allerede har en pensionsordning, bør du, uanset om du skal *udstationeres* eller *udlandsansættes*, undersøge, om du under udlandsopholdet kan videreføre ordningen i en eller anden form.

Hvis du skal udstationeres, er det mest naturligt, at du enten beder din arbejdsgiver om at fortsætte indbetalingen til ordningen eller selv sørger for indbetaling i udstationeringsperioden. Hvis indbetalingerne til pensionsordningen fortsættes, vil udstationeringen ikke medføre ændringer i den dækning, du allerede har.

Du skal dog være opmærksom på de skattemæssige forhold i forbindelse med pensionsordninger. De

færreste lande anerkender i skattemæssig henseende pensionsordninger, der er tegnet i andre lande.

Hvis du ikke er skattepligtig i Danmark, får du ikke fradragsret for dine pensionsindbetalinger, uanset at afkastet pålægges kapitalafkastbeskatning og udbetalingerne til sin tid (efter nugældende lovgivning) vil blive beskattet som personlig indkomst. Men du kan normalt undgå ændringer både med hensyn til forsikringsdækning, indbetalinger og andre administrative forhold. Der bliver heller ingen administrationsomkostninger, gebyrer eller ophævelsesbeskatning som følge af nytegnning og overflytning af pensionsopsparing, når du beslutter dig for at vende tilbage til Danmark. Endelig kan man altid føle sig sikker på værdien af ordningen, da den opgøres i danske kroner. Vær opmærksom på, at flere danske pensionselskaber etablerer kapitalafkastbeskatningsfri pensionsordninger, hvor man som dansker med ansættelse i udlandet kan opnå en særlig gunstig forrentning.

Der er også mulighed for at stille din danske ordning i bero og i stedet etablere en "Luxemburg-ordning". Det betyder, at du under udlandsopholdet indbe-

taler dine pensionsbidrag til en bankkonto el. lign. i udlandet, og ved din tilbagevenden til Danmark kan du så indskyde beløbet på din danske pensionsordning som et ekstraordinært bidrag. Denne løsning skal dog tjekkes med din danske pensionskasse.

Du bør også undersøge, hvad der sker med din pensionsordning i Danmark, hvis du stopper indbetalingerne af bidrag. *Reglerne kan variere, og det er derfor vigtigt, at du tjekker, hvad der gælder for netop din pensionsordning.* Det er dog almindeligt, at du kan blive omfattet af en bidragsfri forsikringsdækning i de første 12 måneder efter at indbetalingerne er ophørt, eventuelt med mulighed for yderligere forlængelse. I den periode vil din pensionsret være den samme, som mens du indbetalte pensionsbidrag, hvorimod det ikke er sikkert, at en eventuel ulykkesforsikring fortsat dækker. *Vær også opmærksom på, om du skal aflevere en ny helbredsattest, hvis du efter en bidragsfri periode ønsker at genoptage indbetalingerne til pensionsordningen.*

Hvis du regner med at blive i udlandet i en længere periode, hvadenten du bliver *udstationeret* eller *udlandsansat*, kan det måske være hensigtsmæssigt at teg-

Du kan få yderligere oplysninger om pensionsordninger hos bl.a. Danske Civil- og Akademiingeniørers Pensionskasse, Slotsholmsgade 1, 2., 1216 København K, tlf. 33 32 65 65, fax 33 91 40 18, [www.dip.dk](http://www.dip.dk) og Pensionskassen for Teknikum- og Diplomingeniører, Nikolaj Plads 23, 1067 København K, tlf. 33 13 04 11, fax 33 13 04 12, [www.isp.dk](http://www.isp.dk).

ne en lokal pensionsordning i opholdslandet, da landets skattelovgivning muligvis behandler en lokal ordning mere lempeligt end en dansk. Omvendt vil en pensionsordning i opholdslandet - eller i et tredieland - muligvis afvige med hensyn til dækning eller bonustilskrivning fra, hvad man forventer som dansker. Endvidere beregnes ordningen i udenlandsk valuta, og der er derfor en kursrisiko.

Hvis du skal have en ægtefælle/samlever med til udlandet, skal I naturligvis gøre jer de samme overvejelser omkring hendes/hans eventuelle pensionsordning. Husk, at hvis vedkommende ikke skal arbejde under jeres udlandsophold, og I ikke sørger for, at der indbetales på hendes/hans pensionsordning i den periode, så mangler der både indbetalinger, renter og renters rente. Det kan blive til virkelig mange mistede pensionskroner, hvis der er 30-40 år til man når den forventede pensionsalder.

### **Feriepenge**

Flytter du til udlandet og tager varigt ophold, kan du få udbetalt tilgodehavende feriepenge. Dette gælder, uan-

set om du rent faktisk afholder ferien, og i øvrigt uanset om du skal arbejde som *udstationeret* eller *udlandsansat* eller har andre formål med opholdet i udlandet, f.eks. studier.

Ferielovkontoret afgør, om du kan få udbetalt feriepenge, og vil sædvanligvis godkende udbetalingen af tilgodehavende feriepenge, hvis du foreviser en ansættelseskontrakt, der strækker sig over resten af ferieåret, samt en frmelding fra folkeregisteret. Hvis du skal være i udlandet i en længere periode, og hvis du kan dokumentere opholdets forventede varighed, er du også berettiget til at få udbetalt feriepenge, der er optjent til fremtidige ferieår.

Vær opmærksom på, at løn under ferie optjent ved arbejde i Danmark beskattes i Danmark, uanset om ferien først afholdes senere og din skattepligt i Danmark allerede ophører i forbindelse med, at du tager ophold i udlandet.

Som udstationeret optjener du kun danske feriepenge, hvis du er udstationeret i under 12 måneder, eller hvis det udtrykkeligt fremgår af din udstationeringskontrakt (se side 24).

*Udlandsansatte* optjener aldrig danske feriepenge, og mange steder i udlandet har man slet ikke et feriepengesystem som det danske. Det er heller ikke sikkert, at man har ret til løn under ferieafholdelse. Det kan derfor blive nødvendigt, at du som *udlandsansat* selv lægger penge til side til ferien.

### Løngaranti

Arbejde udført i Danmark af lønmodtagere, der har stået i et tjenesteforhold til en arbejdsgiver, der er eta-bleret i Danmark - med undtagelse af nærtstående - omfattes af lov om Lønmodtagernes Garantifond. Herfra kan du få din løn dækket med op til p.t. (april 2000) 90.000 kr. - efter skat og inden beregning af feriepenge - hvis din arbejdsgiver går konkurs, dør eller hvis virksomheden er ophørt og ude af stand til at betale din løn.

Ved *udstationeringer*, hvor du stadigvæk har en ansættelsesretlig tilknytning til (d.v.s. en kontrakt med) din hidtidige arbejdsgiver i Danmark, vil du normalt fortsat være omfattet af den danske garantiordning.

Den danske garantiordning dækker som udgangspunkt ikke, hvis du er ansat i en udenlandsk filial af en

dansk virksomhed - altså som *udlandsansat* - selv om filialen inddrages i en *dansk* konkursbehandling. Lovens geografiske afgrænsning er dog ikke fuldstændig klar, og din retsstilling kan derfor i sidste ende afhænge af flere forskellige forhold, der hver især viser din tilknytning til Danmark (bopæl, udlandsopholdets varighed, virksomhedens juridiske konstruktion etc.).

I *EØS-landene* findes der også løngarantiordninger, og du bør altid undersøge reglerne for dækning og dækningens omfang nærmere, hvis du skal *udstationeres* i længere tid eller *udlandsansættes*, hvadenten det sker til et af EØS-landene eller til et helt tredje land.

### Skattemæssige forhold

Under arbejde i udlandet, hvadenten det er som *udstationeret* eller som *udlandsansat*, kan indtægten i det pågældende land være fuldt skattepligtig, delvis skattepligtig eller ikke-skattepligtig i Danmark. Skattepligten afhænger bl.a. af, hvor du arbejder, hvor længe, hvilke indtægter og hvilket arbejde der er tale om, samt om du har fast ejendom i Danmark.

Som udgangspunkt bortfalder din fulde skattepligt

Du kan få flere oplysninger hos Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikringen, Ferielovkontoret, Finsensvej 78, 2000 Frederiksberg, tlf. 39 15 25 25, fax 39 18 09 87, [www.dfa.dk](http://www.dfa.dk).

Nærmere oplysninger om løngarantiordninger fås hos Lønmodtagernes Garantifond, ATP-huset, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, tlf. 48 20 48 20, fax 48 20 48 09, [www.lg.dk](http://www.lg.dk).

Told- og Skattestyrelsen,  
Østbanegade 123,  
2100 København Ø,  
tlf. 35 29 73 00,  
fax 35 43 47 20,  
[www.toldskat.dk](http://www.toldskat.dk) eller  
skatteforvaltningen i din  
bopælskommune kan give  
dig nærmere oplysninger  
om skattereglerne. Men  
vær opmærksom på, at man  
- især i mindre kommuner  
hvor man ikke får ret  
mange henvendelser om  
skattepligt i forbindelse  
med udlandsophold - kan  
være dårligt rustet til at  
besvare den slags fore-  
spørgsler.

i Danmark, hvis du udstationeres til udlandet af en dansk arbejdsgiver i mindst 6 måneder (184 dage) og i den forbindelse opgiver din bopæl i Danmark. Om du straks bliver skattepligtig i arbejdslandet, afhænger af konkrete omstændigheder, herunder om Danmark har en dobbeltbeskatningsaftale med det pågældende land.

Skattemæssige overvejelser kan i øvrigt føre til, at honorering for arbejde i udlandet konstrueres anderledes end det er normalt ved arbejde i Danmark.

IDA rådgiver generelt ikke om skatteforhold. Derimod rådgiver de store internationale revisionselskaber både virksomheder og privatpersoner om skat i forbindelse med udstationering og ansættelse i udlandet. Da disse selskaber både har viden om danske og udenlandske skatteforhold, kan deres bistand være meget værdifuld, hvis du f.eks. planlægger at beholde din danske ejerbolig eller indbetale til en dansk eller udenlandsk pensionsordning, mens du opholder dig i udlandet. Skal du *udstationeres*, bør du prøve at få din arbejdsgiver til at betale for en sådan rådgivning, og hvis du overvejer *udlandsansættelse*, kan det være en god idé selv at betale for en konsultation.

IDA har en henvisningsaftale med revisionselskabet Deloitte & Touche. Den giver forbundets medlemmer mulighed for at "købe" en standardrådgivning (et møde med individuel gennemgang af din husstandsøkonomi og din økonomiske "normalsituation", skatteforhold og social sikring efter overgang til arbejde i udlandet) til en fast pris på 2.500 kr. excl. moms (april 2000). Du kan også få yderligere revisorbistand til faste priser (udfærdigelse af selvangivelse, indhentning af dansk skattetræksfritagelse m.v.). Du kan høre om aftalen hos IDA eller direkte hos Deloitte & Touche, Skatteafdelingen, H. C. Andersens Boulevard 2, 1780 København V, tlf. 33 76 33 70, fax 33 76 39 83, [www.deloitte.dk](http://www.deloitte.dk).

### Opholds- og arbejdstilladelse - visum og pas

Hvorvidt du skal søge *opholds- og arbejdstilladelse* samt visum afhænger både af, hvor du skal arbejde, og om der er tale om *udstationering* eller *udlandsansættelse*.

Ved *udstationering* til et andet *EØS-land* behøver en dansk statsborger hverken visum, opholds- eller arbejdstilladelse. Man skal dog registrere sig hos de lokale myndigheder inden 3 måneder og få udstedt et opholdsbevis.

Hvis du skal *udstationeres* eller *udlandsansættes* i det øvrige udland, er det mest sandsynligt, at du får brug for både opholds- og arbejdstilladelse samt visum. I de fleste af de *europæiske lande uden for EØS* er det dog tilladt at opholde sig i 3 måneder uden særlig tilladelse, *men man må normalt hverken påtage sig lønnet eller ulønnet arbejde, hvis man ikke har en arbejdstilladelse*. Det er heller ikke sikkert, at man kan få tilladelsen, når man først er indrejst i et bestemt land, og det må derfor anbefales, at du sørger for at indhente en arbejdstilladelse og eventuelle andre tilladelser, inden du tager til udlandet for at påbegynde et arbejde.

Det er som regel arbejdsgiveren, der skal bekræfte over for myndighederne i arbejdslandet, at du kan få

ansættelse, og det er normalt også arbejdsgiveren, der har ansvaret for, at alle papirer vedrørende indrejse, ophold og arbejde er i orden (og i givet fald bør det naturligvis nævnes i kontrakten). *Men vær opmærksom på, at det er dig personligt, der indrejser til og opholder dig illegalt i arbejdslandet, hvis dokumenterne ikke er i orden* - også selv om dette slet ikke er din skyld. Da konsekvenserne af at arbejde illegalt i et land som regel er meget alvorlige - der varierer fra store bøder til *udvisning af landet for bestandigt* - er det vigtigt, at papirarbejdet udføres af nogen, der har god forstand på dette.

Ved rejse mellem de nordiske lande er der ikke pastvang; der er derimod pastvang ved rejse mellem et nordisk og et ikke-nordisk land.

### Vaccinationer

Det er normalt ikke nødvendigt at lade sig vaccinere, hvis man skal flytte til lande i Europa samt til Nordamerika og Australien. Det kan dog tilrådes at være vaccineret mod stivkrampe, polio og difteri (hvis man har gennemgået det danske børnevaccinationsprogram, er man beskyttet mod polio resten af livet).

De enkelte landes ambassader og konsulater kan give præcise svar på disse spørgsmål. For de lande, som ikke har nogen repræsentation i Danmark, kan Udenrigsministeriets omstilling på tlf. 33 92 00 00 oplyse om telefonnummeret til de pågældende landes nærmeste repræsentation.

Ud over de oplysninger din praktiserende læge kan give dig, kan du bl.a. hos Udlandsvaccinationen I/S, Artillerivej 5, 2300 København S, tlf. 32 68 32 64, fax 32 68 30 73, [www.vaccination.dk](http://www.vaccination.dk) få yderligere oplysninger om særlige sygdomsrisici, vaccinationer og om medicin, som du bør medbringe.

Yderligere oplysninger om kørekort hos Færdselsstyrelsen, Adelgade 13, 1304 København K, tlf. 33 92 91 00, fax 33 93 22 92, [www.fstjr.dk](http://www.fstjr.dk)

Ved ophold i lande udover de nævnte, kan det være nødvendigt at blive vaccineret og tage medicin inden afrejsen. Ofte skal vaccinationer og medicin gives flere gange og i god tid inden afrejsen.

Blodtypekort bør medbringes under udlandsopholdet.

Vær opmærksom på, at udlandsvaccinationer normalt ikke er omfattet af sygesikringen, og at prisen kan løbe op i flere tusinde kroner. Hvis du skal *udstationeres* bør du derfor sikre dig, at din arbejdsgiver afholder udgifterne.

### **Kørekort**

Et normalt dansk kørekort (EU-modellen) kan benyttes i alle *EØS-landene*, uanset opholdets varighed.

Hvis du skal opholde dig i det øvrige udland, bør du undersøge reglerne for kørekort i det pågældende land.

Hos politiet kan du få udstedt et internationalt kørekort, der teknisk set er en oversættelse af dit almindelige kørekort med angivelse af, hvilke kategorier du har førerret til og med en gyldighed på ét år. Men det

er ikke sikkert, at man anerkender kortet i så lang tid i det land, hvor du skal arbejde.

### **Flytning af folkeregisteradresse**

Ved flytning til udlandet har du pligt til at foretage flytteanmeldelse til folkeregisteret i fraflytningskommunen inden fem dage efter flytningen.

Hvis dit udlandsophold varer højst seks måneder, og du i hele perioden fortsat har fuld rådighed over din hidtidige bolig, har du efter anmodning ret til at forblive folkeregistreret på denne adresse. Du kan også få udlandsadressen registreret som supplerende adresse under udlandsopholdet.

Hvis du under et udlandsophold på mindre end 6 måneder ikke bevarer fuld rådighed over din bolig, bliver det efter en konkret vurdering besluttet, om du skal registreres som udrejst.

Skal du opholde dig i udlandet i mere end seks måneder, vil din flytteanmeldelse altid blive registreret i folkeregisteret som en fraflytning til udlandet, uanset om du opgiver rådigheden over din hidtidige bopæl i Danmark.

Du har aldrig pligt til at meddele din udlandsadresse til folkeregisteret, men under et længerevarende udlandsophold kan du omvendt godt kræve registrering af din udlandsadresse og eventuelle senere ændringer af denne. Du kan også få registreret en kontaktsadresse i Danmark, hvortil offentlige myndigheder og private personer og virksomheder kan sende din post.

I øvrigt må det anbefales, at du meddeler den danske repræsentation (ambassade eller konsulat) i udstationslandet, at du har taget ophold dér. Ikke mindst i lande med risiko for uroligheder, naturkatastrofer eller lignende kan der opstå situationer, hvor du får behov for assistance, eller hvor danske myndigheder kan ønske at kontakte dig.

### Dansk stemmeret

Valgret er normalt betinget af, at man bor i Danmark. Hvis du *udlandsansættes* og dermed flytter varigt til udlandet, mister du derfor din danske stemmeret.

Derimod kan personer i udlandet, der er udsendt til tjeneste af den danske stat eller en anden dansk

offentlig myndighed, er ansat i en international organisation, som Danmark er medlem af, er udsendt for at gøre tjeneste for en dansk hjælpeorganisation eller *udstationeret* af en virksomhed eller forening i Danmark, samt de pågældendes ægtefæller/samlever, bevare deres valgret til Folketinget - men ikke til kommunalbestyrelser og amtsråd. Det er dog en betingelse, at opholdet i udlandet er midlertidigt - i praksis op til 12 år. Statsansatte er ikke omfattet af denne regel.

Du skal i givet fald - så vidt muligt allerede i forbindelse med din udrejse - søge om at blive optaget på valglisten, ellers kan du ikke senere afgive din stemme, selvom du har bevaret valgretten. Skema til ansøgning om optagelse på folketingsvalglisten findes hos folkeregisteret i din bopælskommune. Under udlandsopholdet kan du afgive din stemme pr. brev ved at henvende dig til den danske ambassade eller konsulat.

Yderligere oplysninger om registrering fås hos folkeregisteret i din bopælskommune, men vær - ligesom med beskatningsforespørgslerne - opmærksom på, at ikke alle folkeregistre nødvendigvis har lige stor rutine i at besvare spørgsmål vedrørende flytning til udlandet.

Yderligere oplysninger om stemmeret kan fås hos Indenrigsministeriet, Christiansborg Slotsplads 1, 1218 København K, tlf. 33 92 33 80, fax 33 11 12 39, [www.inm.dk](http://www.inm.dk).



## Bilag 1,a

### Tjekliste ved udstationering

Følgende forhold bør du overveje, inden du underskriver en kontrakt om *udstationering*. De punkter, som du og din arbejdsgiver har drøftet og er enige om, skal alle fremgå af kontrakten. Ellers kan du aldrig senere bevise, hvad det egentlig var, man lovede dig.

### Arbejdsrelaterede forhold

- *Varigheden* af udstationeringen og afbrydelsesmuligheder (force majeure).
- *Arbejdsgiver*: Arbejdsgiverens fuldstændige navn og adresse.
- *Arbejdsstedet*: Arbejdsstedets adresse. Du bør ikke nøjes med angivelse af by/område.
- *Arbejdsbeskrivelse*: Detaljeret arbejdsbeskrivelse, stillingsbetegnelse samt kompetence- og referenceforhold (herunder evt. praktiske forhold som kontor- og sekretærfaciliteter, ansættelses- og afskedigelsesprocedure vedr. øvrigt personale m.v.).
- *Løn- og honoreringsforhold*: Løn, tillæg, pension, provision, bonus, bil/kørselsgodtgørelse, telefon, aviser/tidsskrifter m.v., fratrædelsesgodtgørelse, lønudbetalingstidspunkt, valuta m.v.
- *Øvrige arbejdsvilkår*: Arbejdstid, herunder honorering for merarbejde i form af merarbejdsbetaling, afspadsering eller ekstra fri- og feriedage. Forhold vedr. ferie og fridage, barsel, barns l. sygedag m.v. Ved rejseaktivitet bør det aftales, hvor-

dan man forholder sig med hensyn til transport-, opholds- og forførelsesudgifter samt bonuspoints. Repræsentation og evt. brug af kreditkort. Opsigelsesvilkår bør aftales, særligt muligheden for at afbryde udstationeringen fra din side.

### Familierelaterede forhold

- Aftale om bolig af tilfredsstillende standard, udflytning (måde og omfang), hjemflytning (hvornår har man ret hertil), udrustnings- og etableringstillæg, ud- og hjemflytningstillæg, evt. tillæg for dobbelt husførelse, særlige tillæg for familien (herunder tillæg til ægtefælle/samlever og børn, indbetaling på ægtefælles/samlevers eventuelle pensionsordning), udgifter til børnepasning og skole, udgifter til tjeneste- og vagtfolk m.v. Ægtefælles/samlevers jobmuligheder og børns institutions-/skolemuligheder.
- *Forsikringer* - herunder alle i beskæftigelseslandet lovpligtige forsikringer - for hele familien, herunder ansvar, arbejdsskade, sygdom, heldidsulykke, gruppelev, indbo, rejsegods, katastrofeforsikring, kidnapning samt øvrige forsikringer. En del af disse ting kan følge af lovgivningen jf. tidligere, men det kan i visse tilfælde være nødvendigt med supplerende dækning.
- Betalte *øvrige udgifter* både før, under og efter udlandsopholdet, så som vaccinationer og helbredsattester for hele familien, herunder nyt kørekort, fødselsattester og andre nødvendige attester. Revisorbistand til skatte-, pensions- og forsikringsovervejelser i forbindelse med udstationeringen. Sprogun-

dervisning og forberedelse til ophold i udstationeringslandet.

- *Hjemrejsevilkår*: Ret til betalte hjemrejser under udstationering, herunder i forbindelse med ferie- og fridage. Ret til betalte hjemrejser for den øvrige familie. Hjemrejse i utide: Ret til øjeblikkelig betalt hjemrejse i tilfælde af sygdom/død i nærmeste familie, krig, uroligheder m.v. Godtgørelse af udgifter/tab i den forbindelse, bl.a. for udgifter til hotelindkvartering i Danmark i en nærmere fastsat periode.

### Vilkår efter udstationeringen

- *Løn- og ansættelsesvilkår* ved tilbagevenden til Danmark.

De fleste af de ovenfor nævnte punkter bør indgå i en udstationeringskontrakt, men forholdene afhænger helt af det pågældende lands lovgivning på de forskellige områder. Som bilag 3 er medtaget et meget detaljeret eksempel på en udstationeringskontrakt til brug ved længere udstationering. Nogle af de ovennævnte punkter og nogle af punkterne i bilag 3 kan eventuelt erstattes med tillæg til lønnen.

### Generelt

*Dansk værning og danske retsregler* bør aftales, når du indgår aftalen om udstationering og er i øvrigt en forudsætning for, at IDA kan yde indgående juridisk rådgivning samt forhandlingsbistand.

### Tjekliste ved udlandsansættelse

Følgende forhold skal du være opmærksom på, inden du accepterer et tilbud om ansættelse i udlandet.

Da en ansættelseskontrakt normalt vil være udfærdiget på arbejdslandets sprog, og da den kan indeholde både juridiske og tekniske fagudtryk, kan det være en god idé at søge professionel hjælp (fra tolk og/eller advokat) til at gennemgå en kontrakt, før du skriver under.

Du er naturligvis også velkommen til at kontakte IDA, som i et vist omfang kan svare på konkrete spørgsmål om udlandsansættelse. IDA har imidlertid ikke det indgående kendskab til udenlandsk arbejdsmarkedsjura, som skal til for generelt at kunne vurdere lovligheden og rækkevidden af udenlandske kontraktbestemmelser.

- *Tiltrædelsesdato* og evt. varighed (hvis ansættelsen er tidsbegrænset).
- *Arbejdsgiverdata* - arbejdsgivers fuldstændige navn og adresse samt arbejdsstedets beliggenhed.
- *Arbejdsbeskrivelse* - evt. gennem henvisning til særskilt stillingsbeskrivelse. En beskrivelse af arbejdet, stillingen, kompetence- og referenceforhold, herunder evt. praktiske forhold som kontor- og sekretærfaciliteter.
- *Løn- og honoreringsforhold*. Fastlæggelse af løn, pension, provisi-

on, bonus, udbetalingstidspunkt, evt. fratrædelsesgodtgørelse, bil, telefon, hjemme-pc, aviser/tidsskrifter etc.

- *Øvrige arbejdsvilkår*. Arbejdstid, herunder evt. honorering for merarbejde i form af betaling eller afspadsering. Fridage og ret til at holde ferie. Ret til løn under sygdom. Omfanget af ret til løn under henholdsvis efteruddannelse, barsel eller adoption samt pasning af sygt hjemmeboende barn. Regler for transport-, opholds- og fortæringsudgifter, repræsentation og evt. brug af kreditkort.
- *Forsikringsforhold*. En oprensning af de lovpligtige forsikringer som gælder i arbejdslandet og som det påhviler arbejdsgiveren at tegne, f.eks. ansvar, arbejdsskade, gruppelev samt øvrige forsikringer. Selv om disse forsikringer evt. følger af lovgivningen, kan det være nødvendigt at supplere dækningen for egen regning.
- *Eventuelle aftaler om familierelaterede forhold* (disse knytter sig dog snarere til aftaler om udstationering). F.eks. aftaler om bolig, udgifter til børnepasning og skole. Ret til øjeblikkelig hjemrejse i tilfælde af sygdom eller død i den nærmeste familie, krig, borgerlige uroligheder m.v.
- *Opsigelsesvilkår*. Herunder evt. mulighed (og angivelse af betingelserne) for at afbryde ansættelsesforholdet med forkortet varsel.
- *Henvisning til det gældende lovgrundlag* og regler for behandling af uoverensstemmelser.

## Bilag 2, a

### **Eksempel på korttidsudstationeringskontrakt på dansk:**

Denne modelkontrakt kan formentlig anvendes ved de fleste udstationeringer, hvor du sendes til udlandet i en kortere periode (1-3 måneder) for at yde en meget koncentreret arbejdsindsats:

Mellem undertegnede xx herefter kaldet virksomheden og medundertegnede xx herefter kaldet medarbejderen indgås følgende:

#### **Ansættelseskontrakt:**

##### **Tiltrædelsesdato og periode**

1. Virksomheden har med virkning fra d. xx ansat xx som xx. Ansættelsesforholdet udløber uden opsigelse fra nogen af parternes side den xx.

##### **Arbejdssted og arbejdsopgaver**

- Arbejdsstedet er xx. Medarbejderen skal udføre følgende opgave inden for xx. Opgaven går ud på følgende: xx. (se evt. bilag)
1. Medarbejderen refererer til xx, og medarbejderens beføjelser omfatter xx.

### **Løn, pension, feriegodtgørelse og udgifter**

- Den daglige (7 dage pr. uge) løn udgør xx dkr. Lønnen udbetales den xx.
1. Der arbejdes x dage om ugen. Arbejdsdagene er x, x, x,
2. Samtidig med lønnens udbetaling indbetales et pensionsbidrag på xx kr. til (pensionskasse).
3. Medarbejderen er berettiget til feriegodtgørelse med xx% af lønnen.
- 3.4. Arbejdsgiveren betaler diæter til medarbejderen med xx kr. pr. dag (7 dage pr. uge).
- 3.5. Medarbejderens øvrige udgifter til rejser og repræsentation samt udgifter der kan relateres til arbejdet i arbejdsgiverens interesse godtgøres efter regning.

### **Transport og ophold**

1. Virksomheden arrangerer og afholder udgifter til ud- og hjemrejser af en standard svarende til business class. Virksomheden stiller om fornødent de nødvendige transportmidler til rådighed på arbejdsstedet.
- 4.2. Virksomheden arrangerer og afholder udgifter til hotelophold af en god standard på arbejdsstedet.

### **Forsikringer og dokumenter**

5. Virksomheden betaler følgende forsikringer: Ansvar, arbejds-

skade, gruppeliv, heltidsulykke, indbo, katastrofeforsikring, rejsegods, syge samt øvrige forsikringer, der måtte være nødvendige for at medarbejderen i alle forhold er fuldt sikret og til enhver tid mindst stillet som hvis arbejdet havde været udført i Danmark og medarbejderen havde bopæl i Danmark.

5.1. Virksomheden betaler følgende lovpligtige forsikringer i udstationeringslandet: xx.

5.2. Forsikringspolicer udleveres til medarbejderen inden afrejsen.

5.3. Virksomheden afholder nødvendige udgifter til og sørger for anskaffelse og eventuelle oversættelser for medarbejderen i forbindelse med pas, visum, arbejds- og opholdstilladelse, evt. nyt kørekort, vaccinationer og vaccinationskort, straffeattest og øvrige nødvendige attester.

### **Retsregler og værning**

6. I øvrigt er funktionærloven, ferieloven og andre danske retsregler gældende for ansættelsesforholdet.

6.1. Enhver uoverensstemmelse og tvist som følge af ansættelsesforholdet og nærværende kontrakt, skal behandles ved dansk værning ved anvendelse af dansk ret.

(Virksomheden)

(Medarbejderen)

## **Bilag 2,a**

### **Eksempel på korttidsudstationeringskontrakt på engelsk:**

#### **Short-term secondment contract (Specimen)**

This standard contract can probably be used in connection with most secondments where the employee is sent out for a short period with a view to a highly concentrated work effort covering from one up to three months.

A CONTRACT OF EMPLOYMENT entered into by and between the undersigned xx (hereinafter: 'the Company'), of the first part, and the undersigned xx (hereinafter: 'the Employee'), of the second part, both of them hereinafter collectively referred to as 'the Parties', whereby it is agreed as follows:

#### **Commencement & duration of duties.**

1. Effective as from xx the Company has engaged the Employee as xx. The employment shall expire on xx without termination on the part of either of the Parties.

#### **Place of work, duties.**

2. The place of work shall be xx. The Employee shall carry out the following assignment within xx. The assignment is to the effect of xx. (cf. schedule)

2.1. The Employee shall report to xx, and the Employee's powers shall include xx.

### **Salary, pension, holiday benefits and expenses.**

3. The daily salary (seven days per week) amounts to DKK xx. The salary is payable on xx.
- 3.1. x days per week are workdays. These are x, x, x, . . .
- 3.2. Together with the payment of salary there shall be paid a pension contribution of DKK xx to the (pension fund).
- 3.3. The Employee shall be entitled to holiday benefits amounting to xx% of the salary.
- 3.4. The Company shall pay per diem to the Employee at the rate of DKK xx per day (seven days per week).
- 3.5. Other expenses paid by the Employee for travelling and entertainment and expenses that may be related to work in the interest of the Company shall be reimbursed according to vouchers.

### **Transportation, accommodation etc.**

- 4.1. The Company shall arrange and pay the costs of out-bound and homebound transportation of a standard corresponding to business class. If necessary, the Company shall provide the requisite means of transportation at the place of work.
- 4.2. The Company shall arrange and pay for hotel accommodation of proper standard at the place of work.

### **Insurance and documents.**

5. The Company shall pay the following insurances: public liability insurance, industrial accident insurance, group life assurance, full-time accident insurance, goods-and-chattels insurance, disaster insurance, luggage insurance, sickness insurance and such other insurances as may be necessary for the Employee to be fully protected in all circumstances and to be at all times at least in the same position as if the work had been carried out in Denmark and the Employee was domiciled in Denmark.
- 5.1. The Company shall pay the following compulsory insurances in the country of secondment: xx.
- 5.2. Insurance policies shall be surrendered to the Employee prior to departure.
- 5.3. The Company shall arrange, and pay all necessary costs of, acquisition and translation, if any, for the Employee in connection with passports, visas, work and residence permits, driver's licence, inoculations and inoculation certificates, as well as police certificates and other necessary documentation.

### **Applicable law and venue.**

6. Otherwise, the Salaried Employees Act, the Holidays with Pay Act and other Danish statutory provisions shall apply to the employment.

6.1. All and any disagreement and dispute arising out of or incidental to the employment and this Contract shall be settled by Danish courts of law under the application of Danish law.

*(The Company)*

*(The Employee)*

## Bilag 3,a

### **Eksempel på langtidsudstationeringskontrakt på dansk:**

Denne kontrakt tænkes anvendt ved udstationeringer af længere varighed, typisk 1-3 år, og hvor der generelt henvises til dansk lovgivning:

Mellem undertegnede xx herefter kaldet virksomheden og medundertegnede xx herefter kaldet medarbejderen indgås følgende:

#### **Ansættelseskontrakt:**

##### **Tiltrædelsesdato og periode**

1. Virksomheden har med virkning fra d. xx ansat xx som xx. Ansættelsesforholdet udløber uden opsigelse fra nogen af parternes side d. xx.

1.1 Medarbejderen har xx års anciennitet i relation til funktionærloven.

##### **Arbejdssted og arbejdsopgaver**

2. Arbejdsstedet er xx. Medarbejderen skal beskæftige sig med opgaver inden for xx. De konkrete arbejdsopgaver vil være følgende: xx.

2.1. Medarbejderen refererer til xx, og medarbejderens kompetence omfatter xx.

2.2. Om kontor- og sekretærfaciliter er aftalt følgende: xx.

## Løn og pensionsforhold

3. Den månedlige løn udgør et beløb svarende til xx dkr. Lønnen udbetales månedsvi i valutaen xx eller efter medarbejderens valg i danske kroner forud/bagud hver den xx. i måneden. Efter medarbejderens valg udbetales lønnen kontant, på check eller indsættes på en af medarbejderen anvist konto i pengeinstitut i landet xx eller i Danmark.

3.1 Der ydes endvidere et udstationeringstillæg på xx kr. Tillægget udbetales sammen med lønnen.

3.2. Lønnen reguleres hver den xx. Ved væsentlige ændringer i de i punkt 2 nævnte arbejdssteder og arbejdsopgaver samt i priser og valutakurs i opholdslandet, optages lønnen endvidere til forhandling mellem parterne.

3.3. Der etableres en pensionsordning i (pensionskasse), hvortil virksomheden indbetaler 10% og medarbejderen 5% af den i danske kroner i punkt 3 og 3.1 nævnte løn (inkl. tillæg). Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til (pensionskasse) månedsvi forud/bagud i danske kroner.

## Arbejdstid og merarbejde

4. Den egentlige arbejdstid udgør xx timer, incl. xx timers daglig spisepause/siesta. Arbejdstiden placeres fra mandag til fredag i tidsrummet mellem kl. x og x.

4.1 Arbejde udover xx timer pr. uge betragtes som merarbejde.

Merarbejde opgøres ved månedens udgang og honoreres særskilt efter reglerne i 4.2. Tid, der medgår til tjenesterejser og efteruddannelse, indregnes i opgørelsen over arbejdstid.

4.2 Merarbejde honoreres efter medarbejderens valg med afspadsering eller overarbejdsbetaling efter følgende regler: For overarbejde ydes erstatningsfrihed, svarende til overarbejdets omfang med tillæg af 50% eller en timeløn, der beregnes som den normale timeløn (1/x af den under § 4 angivne månedsløn) med et tillæg af 50%. For merarbejde på lør-, søn- og helligdage og andre i forvejen aftalte fridage udgør tillægget 100%.

## Ferie og fridage

5. Medarbejderen er berettiget til ferie i henhold til ferielovens regler med tillæg af x uger. Det i henhold til ferieloven særlige ferietillæg udbetales med x % af den i punkt 3 og 3.1 nævnte løn (inkl. tillæg). Medarbejderen er berettiget til løn under ferie fra tiltrædelsestidspunktet uden at have optjent ret hertil i henhold til ferieloven. Medarbejderen er berettiget til erstatningsferie for dokumenteret sygdom af over en uges varighed under ferie.

5.1. Nationale hellig- og fridage i beskæftigelseslandet samt følgende danske dage: xx, xx, xx, ..... er fridage.

5.2. Medarbejderen er berettiget til x dages frihed med løn ved mindreårigt barns sygdom samt til frihed med løn til egne og børns læge- og tandlægebesøg.

5.3. Der tilkommer medarbejderen frihed med løn under efteruddannelse.

### **Graviditet, barsel og adoption**

6. Medarbejderen er berettiget til orlov/fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang og efter samme regler som offentligt ansatte ingeniører jf. de til enhver tid gældende regler herom i overenskomsten mellem Finansministeriet og Ingeniørforbundet i Danmark.

### **Rejser og repræsentation**

7. Virksomheden udleverer et kreditkort til medarbejderen til udgifter til rejser og repræsentation i virksomhedens interesse.

7.1. Løvrigt godtgøres medarbejderens udgifter til rejser og repræsentation i virksomhedens interesse under arbejdets udførelse under udstationeringen efter regning. For kørsel i egen bil ydes godtgørelse med kr. xx/km.

### **Opsigelse**

8. Medarbejderen kan bringe både udstationeringen og ansættelsesforholdet til ophør med 1 måneds varsel og i henhold til funktionærlovens regler.

8.1. Virksomheden kan bringe både udstationeringen og ansættelsesforholdet til ophør i henhold til funktionærlovens regler, dog minimum med 3 måneders varsel.

8.2. Medarbejderen er berettiget til at bringe ansættelsesforholdet til ophør i tilfælde af, at virksomheden eller en del heraf overdrages eller ejerforholdet i virksomheden ændres væsentligt.

8.3. Såfremt ansættelsesforholdet bringes til ophør, er medarbejderen og dennes familie berettiget til straks at blive overført til Danmark (jf. punkt 9) indtil ansættelsesforholdets udløb.

### **Ekstraordinær opsigelse**

9. Medarbejderen kan bringe udstationeringen til ophør og er berettiget til straks at blive overført til Danmark indtil ansættelsesforholdets udløb i tilfælde af epidemi, krig, borgerkrig, uroligheder eller tilstande, der kan ligestilles hermed.

### **Fratrædelsesgodtgørelse**

10. Medarbejderen er ved udstationeringens udløb eller ved opsigelse fra virksomhedens side, der ikke skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse, berettiget til fratrædelsesgodtgørelse jf. 10.1.

10.1. Fratrædelsesgodtgørelsen udgør et beløb svarende til en måneds løn pr. år. Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes pr. måned med 1/12 af den årlige fratrædelsesgodtgørelse. Efter 6 måneders udstationering udgør fratrædelsesgodtgørelsen dog et beløb svarende til en måneds løn.

10.2. Den i 10.1 nævnte løn opgøres incl. alle tillæg og på fratrædelsestidspunktet.

## **Ud og hjemrejse**

11. Virksomheden afholder udgifter til ud- og hjemrejser, herunder flytning af bohøve.

11.1. Medarbejderen og dennes familie har ret til en betalt hjemrejse samt retur hvert halve år, første gang den xx.

11.2. Ud og hjemrejser sker efter følgende vilkår: xx.

## **Ekstraordinær hjemrejse**

12. Medarbejderen er berettiget til ekstraordinær betalt hjemrejse ved død eller livstruende sygdom i nærmeste familie, hvorved forstås ægtefælle, samlever, børn og forældre.

12.1. I sådanne tilfælde er medarbejderen ligeledes berettiget til betalt udrejse ved genoptagelse af udstationeringen.

12.2. Medarbejderen er ligeledes berettiget til ekstraordinær betalt hjemrejse, når udstationeringen er bragt til ophør før udløb enten som følge af medarbejderens eller virksomhedens ordinære eller ekstraordinære opsigelse.

12.3. I tilfælde af ophævelse af ansættelsesforholdet som følge af misligholdelse, er medarbejderen og dennes familie ligeledes berettiget til ekstraordinær hjemrejse jf. 10 og 10.2, uanset om ophævelsen skyldes medarbejderens misligholdelse.

## **Særlige tillæg**

13. Virksomheden yder udrustningstillæg med xx kr., etablerings-

tillæg med xx kr., hjemflytningstillæg med xx kr., opmagasinerings-tillæg med xx kr. samt andre tillæg med xx kr.

## **Andre ydelser**

14. Virksomheden stiller bil til rådighed af standard som xx, og afholder alle de i forbindelse med bilens drift nødvendige udgifter. Virksomheden betaler alle udgifter til telefon til medarbejderen i dennes bolig og eventuelt en mobiltelefon. Virksomheden sørger for at følgende aviser udgiftsfrit fremsendes til medarbejderen: xx. Virksomheden betaler medarbejderens abonnemeter og kontingenter til: xx.

14.1. Øvrige goder: xx.

## **Sprogundervisning og efteruddannelse**

15. Virksomheden sørger for den nødvendige sprogundervisning til medarbejderen og dennes familie, både op til og under udstationeringen.

15.1. Virksomheden sørger for, at medarbejderen modtager den nødvendige efteruddannelse, som minimum hvad der svarer til xx uger pr. år.

## **Boligforhold**

16. Virksomheden sørger inden afrejsen for bolig af god standard og passende størrelse til medarbejderen og dennes familie.

### Social sikring

17. Virksomheden sørger for, at medarbejderen og dennes familie er omfattet af de sociale sikringsregler i Danmark eller beskæftigelseslandet.

17.1. Er medarbejderen omfattet af de sociale sikringsregler i Danmark, udleverer virksomheden en bekræftelse herpå fra de danske sociale myndigheder inden afrejsen.

17.2. Er medarbejderen omfattet af de sociale sikringsregler i beskæftigelseslandet, udleverer virksomheden en bekræftelse herpå fra beskæftigelseslandets sociale myndigheder samt en beskrivelse af dækningsomfanget inden afrejsen.

### Forsikringer

18. Virksomheden betaler følgende forsikringer: Ansvar, arbejds-skade, gruppelev, heldidsulykke, indbo, katastrofeforsikring, rejse-gods, syge samt øvrige forsikringer, der måtte være nødvendige for at medarbejderen i alle forhold er fuldt sikret og til enhver tid mindst stillet som hvis arbejdet havde været udført i Danmark og medarbejderen havde bopæl i Danmark.

18.1. Virksomheden betaler følgende lovpligtige forsikringer i udstationeringslandet: xx.

18.2. Forsikringspolicer udleveres til medarbejderen inden afrejsen.

### Familieudgifter

19. Virksomheden yder et månedligt tillæg på xx kr. til medfølgen-de ægtefælle eller samlever samt xx kr. til hvert medfølgende barn. Tillægget udbetales sammen med lønnen. Virksomheden betaler den i punkt 16 nævnte bolig. Virksomheden betaler tjenestefolk og vagtfolk for medarbejderen. Virksomheden betaler skoleudgifter til medarbejderens børn og udgifter til børnepasning.

### Vilkår efter udstationeringen

20. Efter udstationeringen er følgende vilkår aftalt: xx.

### Dokumenter

21. Virksomheden afholder nødvendige udgifter til anskaffelse og eventuelle oversættelser for medarbejderen og dennes familie i forbindelse med pas, visum, arbejds- og opholdstilladelse, evt. nyt kørekort, vaccinationer og vaccinationskort samt dåbs-, vielses- og straffeattester.

### Retsregler og værneting

22. I øvrigt er funktionærloven, ferieloven og andre danske retsregler gældende for ansættelsesforholdet..

22.1. Enhver uoverensstemmelse og tvist som følge af ansættelsesforholdet og nærværende kontrakt skal behandles ved dansk værneting ved anvendelse af dansk ret.

(Virksomheden)

(Medarbejderen)

## Bilag 3,b

### **Eksempel på langtidsudstationeringskontrakt på engelsk:**

#### **Long-term secondment contract (Specimen)**

This standard contract is intended for use in connection with most secondments lasting, typically, from one (1) to three (3) years.

A CONTRACT OF EMPLOYMENT entered into by and between the undersigned xx (hereinafter: 'the Company'), of the first part, and the undersigned xx (hereinafter: 'the Employee'), of the second part, both of them hereinafter collectively referred to as 'the Parties', whereby it is agreed as follows:

#### **Commencement & duration of duties.**

1. Effective as from xx the Company has engaged the Employee as xx. The employment shall expire on xx without termination on the part of either of the Parties.

1.1. The Employee holds xx years of seniority under the Salaries Act.

#### **Place of work, duties.**

2. The place of work shall be xx. The Employee shall be engaged in assignments within xx. The specific work assignments will be as follows: xx.

2.1. The Employee shall report to xx, and the Employee's powers shall include xx.

2.2. Regarding office facilities and secretarial assistance the following has been agreed: xx.

#### **Salary and pension, etc.**

3. The monthly salary shall be an amount equal to DKK xx. The salary is payable monthly in xx currency or, at the Employee's option, in Danish kroner in advance/arrear on each xx day of the month. At the Employee's option the salary shall be paid in cash, by cheque, or deposited in an account designated by the Employee with a bank or savings bank in the country xx or in Denmark.

3.1. In addition, there shall be paid a secondment supplement of DKK xx. The supplement shall be remitted together with the salary.

3.2. The salary shall be adjusted on each xx. Furthermore, in the event of material changes in the place of work and assignments referred to in item 2 above or in prices or currency in the country of secondment, salary negotiations shall be commenced between the Parties.

3.3. A pension scheme shall be arranged with the (pension fund) towards which the Company shall pay a sum equal to 10% and the Employee shall pay 5% of the salary and secondment sup-

plement in Danish kroner referred to items 3 and 3.1 above. Pension contributions shall be paid by the Company to (pension fund) monthly in advance/arrear in Danish kroner.

#### **Working hours and extra work.**

4. The weekly working hours shall be xx per week, including xx hours per day for lunch/siesta. The working hours shall be arranged from Monday to Friday between x a.m. and x p.m.

4.1. Work in excess of xx hours per week is regarded as extra work. Extra work shall be calculated at the end of the month and paid for separately in accordance with the rules in 4.2 below. Time spent on business trips and post-graduate education is included in the calculation of working hours.

4.2. Extra work shall be paid for, at the Employee's option, by means of compensatory time off or overtime pay according to the following rules: Compensatory time off shall be granted for overtime work at the rate of the extent of the overtime plus 50% or an hourly rate calculated as the normal hourly rate (1/x of the monthly salary stated in item 4 above) plus 50%, except that for extra work on Saturdays, Sundays and holidays and other days off already arranged, the supplement shall be 100%.

#### **Holidays and days off.**

5. The Employee shall be entitled to take holidays in accordance with the provisions of the Holidays with Pay Act plus x weeks. The special holiday supplement provided for in the Holidays with Pay Act shall be paid at the rate of x% of the salary and secondment supplement referred to in items 3 and 3.1 above. The Employee is entitled to holidays with pay from the time when he takes up his duties, without having earned any right thereto under the Holidays with Pay Act. The Employee is entitled to compensatory holidays for documented illness in excess of one (1) week's duration during holidays.

5.1. National holidays and days off in the country of secondment plus the following holidays: xx, xx, xx, . . . . ., and xx shall be days off.

5.2. The Employee is entitled to xx days off with pay in connection with the illness of an infant, and to time off with pay for own and children's visits to the doctor and dentist.

5.3. The Employee is entitled to time/days off with pay during postgraduate education.

#### **Pregnancy, childbirth, and adoption.**

6. The Employee is entitled to leave/absence in connection with pregnancy, childbirth and adoption on the same scale and according to the same rules as engineers who are public servants, cf.

the rules applying from time to time in the collective agreement between the Ministry of Finance ('the Treasury') and the Union of Danish Engineers.

### **Travelling and entertainment.**

7. The Company shall provide the Employee with a credit card for travelling and entertainment expenses paid in the interest of the Company.

7.1. The Employee's travelling and entertainment expenses in the line of duty in the interest of the Company during the secondment shall be reimbursed as per vouchers presented. Transportation in own motorcar shall be paid for at the rate of DKK xx per kilometre.

### **Termination.**

8. The Employee is entitled to terminate the secondment as well as the employment subject to one (1) month's notice and in accordance with the provisions of the Salaried Employees Act.

8.1. The Company is entitled to terminate the secondment as well as the employment in accordance with the provisions of the Salaried Employees Act but subject to not less than three (3) months' notice.

8.2. The Employee has the right to terminate the employment in

the event that the business is transferred, wholly or in part, or the ownership of the business is changed significantly.

8.3. If the employment is terminated, the Employee and his family shall have the right to be transferred to Denmark immediately - cf. items 9 below - until the expiry of the employment.

### **Extraordinary termination.**

9. The Employee shall have the right to terminate the secondment and to be transferred to Denmark until the expiry of the employment in the event of epidemic, war, civil war, unrest or circumstances equal thereto.

### **Severance pay.**

10. Upon expiry of the secondment or in the event of termination on the part of the Company which is not attributable to material default by the Employee, the Employee shall be entitled to severance pay, cf. 10.1 below.

10.1. Such severance pay shall equal a sum corresponding to one (1) month's salary per year. The severance pay shall be calculated per month at the rate of one-twelfth (1/12) of the yearly severance pay. However, after six (6) months of secondment the severance pay shall amount to one (1) month's pay.

10.2. The salary referred to in 10.1 above shall be stated inclusive of all supplements and at the time of resignation.

**Outbound and homebound travelling.**

11. The Company shall pay the costs of outbound and homebound travels, including the removal of furniture, etc.

11.1. The Employee and his family are entitled to a paid trip to the home country and back once every six (6) months, the first time being on xx.

11.2. Outbound and homebound travels are subject to the following rules: xx.

**Extraordinary return to the home country.**

12. The Employee is entitled to an extraordinary paid trip to the home country in connection with death or potentially fatal illness on the part of close relatives, i.e. husband or wife, cohabitant, children and parents.

12.1. In such cases the Employee shall also be entitled to a paid outbound trip in connection with the resumption of the secondment.

12.2. Likewise, the Employee is entitled to extraordinary paid return to the home country when the secondment has been terminated prematurely by reason of either the Employee's or the Company's regular or extraordinary termination.

12.3. In the event of termination of the employment by reason of default the Employee and his family shall also be entitled to an extraordinary return trip, cf. items 10 and 10.2 above,

whether or not such termination was attributable to the Employee's default.

**Special supplements and allowances.**

13. The Company shall provide an equipment allowance at the rate of DKK xx; setting-up allowance at the rate of DKK xx; repatriation allowance at the rate of DKK xx; warehousing allowance at the rate of DKK xx; and other allowances and supplements at the rate of DKK xx.

**Other benefits.**

14. The Company shall provide for the Employee's use a motor car of the equivalent standard of xx and shall pay all expenses necessary for the running of such car. The Company shall pay all costs of telephone for the Employee in his home and, as the case may be, a cellular phone. The Company shall arrange for the following newspapers to be sent to the Employee free of charge: xx. The Company shall pay the Employee's subscriptions and membership fees for: xx.

14.1. Other benefits: xx.

**Language training and post-graduate education.**

15. The Company shall arrange for the necessary language training

ning of the Employee and his family - before as well as during the secondment.

15.1. The Company shall make sure that the Employee receives the necessary post-graduate education equivalent, as a minimum, to two (2) weeks per year.

### **Accommodation.**

16. Before the Employee's departure the Company shall arrange for a dwelling of proper standard and suitable size for him and his family.

### **Social security.**

17. The Company shall arrange for the Employee and his family to be covered by the social security regulations in Denmark or the country of secondment.

17.1. If the Employee is covered by Danish social security regulations, the Company shall prior to the departure deliver to the Employee a confirmation to that effect from the Danish social welfare authorities.

17.2. If the Employee is covered by social security regulations in the country of secondment, the Company shall prior to the departure deliver to the Employee a confirmation to that effect from the social welfare authorities in the country of secondment, accompanied by a description of the indemnity.

### **Insurance.**

18. The Company shall pay the following insurances: public liability insurance, industrial accident insurance, group life assurance, full-time accident insurance, goods-and-chattels insurance, disaster insurance, luggage insurance, sickness insurance and such other insurances as may be necessary for the Employee to be fully protected in all circumstances and to be at all times at least in the same position as if the work had been carried out in Denmark and the Employee was domiciled in Denmark.

18.1. The Company shall pay the following compulsory insurances in the country of secondment: xx.

18.2. Insurance policies shall be surrendered to the Employee prior to departure.

### **Family expenses.**

19. The Company shall pay a monthly supplement of DKK xx to any spouse or cohabitant and DKK xx to any child accompanying the Employee. Such supplement shall be paid together with the salary. The Company shall pay for the dwelling referred to item 16 above. The Company shall pay for servants and guards to the Employee. The Company pays school fees for the Employee's children and costs of childminding.

**Terms after the end of secondment.**

20. The following terms have been agreed for the period after secondment: xx.

**Documents.**

21. The Company shall pay all necessary costs of acquisition and translations, if any, for the Employee and his family in connection with passports, visas, work and residence permits, new driver's licence, inoculations and inoculation certificates, as well as certificates of baptism and marriage and police certificates.

**Applicable law and venue.**

22. Otherwise, the Salaried Employees Act, the Holidays with Pay Act and other Danish statutory provisions shall apply to the employment.

22.1. All and any disagreement and dispute arising out of or incidental to the employment and this Contract shall be settled by Danish courts of law under the application of Danish law.

*(The Company)*

*(The Employee)*



ARBEJDE I UDLANDET



# Miljøfakta



TITEL: "ARBEJDE I UDLANDET"

FORFATTER: KONSULENT CAND.JUR. BO FALKENCRONE, INGENIØRFORBUNDET I DANMARK

UDGIVER: INGENIØRFORBUNDET I DANMARK

UDGIVELSESTIDSPUNKT: APRIL 2000

OPLAG: 8.000 STK. I. UDGAVE I. OPLAG

PAPIR: 846 KG CYCLUS PRINT. LICENSNUMMER 244021. FREMSTILLET AF 100% GENBRUGSPAPIR UDEN KLOR

TRYKFARVE: 2,7 KG TRYKFARVE EUROFRESH (FRA SUN CHEMICAL HARTMANN AS)

AFVASKNINGSMIDDEL: 0,80 L

PROCESVAND: DA ALLE AFLØB I VIRKSOMHEDEN ER BLÆNDEDE, UDLEDES DER INTET PROCESVAND

SPILD: DER ER AFLEVERET 169 KG PAPIRSPILD TIL KONTROLLERET GENBRUGSVIRKSOMHED

FOTO: TONY STONE IMAGES, DAVID OLIVER

DESIGN/PRODUKTION/TRYK: DATAGRAF AUNING AS

## A d r e s s e r



### Ingeniørforbundet i Danmark

Kalvebod brygge 31-33  
1780 København V  
Telefon 33 18 48 48  
Fax 33 18 48 92  
E-mail fob@ida.dk

### Ingeniørernes Jobservice

Kalvebod brygge 31-33  
1780 København V  
Telefon 33 18 48 48  
Fax 33 18 48 90  
E-mail jobservice@ida.dk

### Ingeniørhuset i Aalborg

Boulevarden 4,2.  
9000 Aalborg  
Telefon 98 31 71 20  
Fax 98 12 26 11  
E-mail aalborg@ida.dk

### Ingeniørhuset i Århus

Nørreport 28  
8000 Århus C  
Telefon 87 31 76 10  
Fax 86 19 14 33  
E-mail aarhus@ida.dk

### Ingeniørhuset i Kolding

Jernbanegade 24, 2.  
Postboks 189  
6000 Kolding  
Telefon 76 34 74 10  
Fax 75 52 14 88  
E-mail Kolding@ida.dk

### Ingeniørhuset i Odense

Gråbrødrepassagen 9, 1th.  
5000 Odense C  
Telefon 63 13 72 20  
Fax 66 11 82 16  
E-mail Odense@ida.dk

[www.ida.dk](http://www.ida.dk)

udlandet

Arbejde i udlandet

