

ARBEJDE I UDLANDET 2011 – Særligt om udstationering

Indhold:

1. Ansættelsesvilkår og lovgivning
2. Lønforhold
3. Bruttoløn
4. Nettoløn
5. Lønudbetaling/lønregulering
6. Bolig
7. Ferie
8. Rejser
9. Commuter assignments
10. Tjekliste ved udstationering

1. 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, feriefrirejser, 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. Dette kan være sværere end det lyder, for du vil muligvis blive sat under et betydeligt pres for at få skrevet under og komme af sted i en fart. Tidligere måltes forberedelsestiden for en udstationering i adskillige måneder, men i dag oplever vi i IDA, at udstationeringer ofte iværksættes med kun 6-8 ugers varsel.

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.

Det er imidlertid vigtigt, at du - også ved en *korttidsudstationering* - nøje overvejer punkterne i vores tjekliste for udstationerede. 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 lands lovgivning der er gældende under *udstationeringen*: dansk, arbejdslandets eller i sjældne tilfælde et helt tredje lands lovgivning. *Inden for EØS* kan der i lovvalgskonventionen findes 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 hovedsageligt 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), ligebehandling 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 muligvis afgøres efter lovgivningen i det pågældende *EØS-land*.

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 – en forudsætning for at IDA kan yde forhandlingsbistand og retshjælp ved uoverensstemmelser.

Hvis der i udstationeringskontrakten står, at eventuelle tvister mellem dig og din arbejdsgiver skal afgøres ved voldgift (*eng.: "Arbitration"*), skal du passe på. Nogle gange er det svært overhovedet at blive enige om, at der skal nedsættes en voldgift, man kender i langt mindre grad end ved domstolene sagsomkostningerne på forhånd og en voldgiftsavgørelse er sædvanligvis både hemmelig og inappellabel. Det kan således blive besværligt og måske også dyrt at kræve sin ret, hvis man har skrevet under på en voldgiftsbestemmelse.

I Danmark er de fleste ingeniører omfattet af Funktionærloven, Ferieloven, Lov om Virksomhedsoverdragelse, 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.

2. 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 bemærkes, at de fleste arbejdsgivere, der sender medarbejdere til udlandet, enten direkte (ved bruttoaflønnning) eller indirekte (ved nettoaflønnning) 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 (COLA d.v.s. Cost of Living Allowance) og eventuel godtgørelse for lokalt betingede afsavn/ulemper (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 korte udstationeringer er lønnen sædvanligvis højere, mens andre goder er begrænsede. Dette skyldes både, at man pga. opholdets korte varighed muligvis slet ikke når at komme ud af dansk indkomstbeskatning, at man ofte ikke har sin eventuelle familie med og at der under en korttidsudstationering som regel skal ydes en koncentreret og intensiv arbejdsindsats fra morgen til aften. Ved længere udstationeringer vil opholdet i langt højere grad 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 – ifølge IDAs udlands-survey fra 2011 arbejder 19% af de danske ingeniører i udlandet i gennemsnit mere end 50 timer om ugen). 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 afsnit 7).

Endelig skal lønnen under en udstationering også kompensere for en række både *målbare* og *ikke-målbare afsavn*. Målbare afsavn er, at en medrejsende ægtefælles/samlevers arbejdsindkomst og pensionsopsparing sandsynligvis reduceres eller bortfalder, 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 og måske også danske legekammerater for 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 vender hjem til Danmark.

Aflønning af udstationerede vil ske efter én af to beregningsmodeller: *bruttoaflønning* eller *nettoaflønning*. "I gamle dage" (for 10-15 år siden) var bruttolønsmodellen langt den mest anvendte, men i dag bruges nettoløn som regel af de store virksomheder og ofte også af mindre. 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.

3. Bruttoløn

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

Da en medrejsende ægtefælle/samlever ofte 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 *udstationeringstillæg*, 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"). Størrelsen af dette fastsættes individuelt (men med undtagelse af ophold i helt ekstreme zoner, på eller nær krigsskuepladser etc. er det vores erfaring i IDA, at hardshiptillæg ligger på mellem 15 og 50 % af basislønnen)

For at fastsætte udstationeringstillæggets størrelse kan arbejdsgiveren gennem sin revisor få oplyst et indextal (fra Mercer, ECA International 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.

4. Nettoløn

Dette begreb dækker over en række beregningsmodeller, der også går under betegnelser som "Balance Sheet" og "Tax Equalisation", og som benyttes af mange - især store - virksomheder, når de udstationerer medarbejdere til udlandet. De pågældende arbejdsgivere angiver som grund til at bruge beregningsmodellerne, 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 temmelig store lønfremgang, som man nogle gange kan have ud af at bruge bruttolønsmodellen.

Også *nettølønsmodellerne* 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.

Nogle enkelte arbejdsgivere praktiserer en rendyrket og ganske nidkær nettolønsberegning og foretager derfor en virkelig grundig økonomivurdering: Hvad tjener éns ægtefælle/samlever, hvad indbringer børnenes avisruter, har man kapitalindkomst, modtager man arveforskud, hvad betaler man i husleje/terminer/ejendomsskatter m.v., hvad kan éns ejerbolig udlejes for i udstationeringsperioden, hvilke andre faste udgifter har man, hvad sparer man ved at få bil stillet til rådighed etc.?

Man kunne måske forvente, at en arbejdsgiver ville give sin medarbejder et skema, som denne kan udfylde med de ønskede oplysninger, men i Ingeniørforeningen oplever vi, at nogle arbejdsgivere ikke viser medarbejderne den tillid. Man kan i enkelte tilfælde blive bedt om at fremlægge både ægtefællens lønsedler, årsopgørelserne fra skattevæsenet, ejendomsvurderinger, ejendomsbeskatning, el-, vand- og varmemeforbrug samt anden dokumentation for indtægter, udgifter og formueforhold.

Vær opmærksom på, at der i mange ansættelseskontrakter er anført, at lønnen er et fortroligt anliggende mellem den ansatte og virksomheden og ikke må afsløres for tredjemand. Hvis det er anført i din ægtefælles/samlevers kontrakt, så skal du ikke uden videre udlevere disse oplysninger til din arbejdsgiver eller dennes revisor - heller ikke hvis det er til brug for 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. Ofte vil arbejdsgiveren dog i forbindelse med den endelige lønfastsættelse gøre rådighedsbeløbet (målt på købekraften) 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 sammenlagt vil arbejdsgiveren næsten altid opnå en besparelse ved at bruge en nettolønsmodel 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 på samme arbejds-

sted lige godt, oppebære ret forskellig aflønning under deres udlandsophold, hvis de forud for udstationeringen har haft forskellige familiemæssige og øvrige privatøkonomiske forhold.

Hvis du i din fritid handler med aktier og du under udlandsopholdet opnår en aktiegevinst, risikerer du også, at din arbejdsgiver med henvisning til nettolønsprincippet kræver at få udbetalt differencen (dvs. din ekstrafortjeneste) mellem den lave udbytteskat i opholdslandet og den højere udbytteskat, som du skulle have betalt hjemme i Danmark. Hvis du gifter dig umiddelbart inden en udstationering (og der kan være både praktiske, økonomiske og forsikringsmæssige grunde til at blive gift inden en udstationering) risikerer du også, at din arbejdsgiver får en økonomisk fordel heraf.

Nettolønsmodellerne 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 høj en 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 - de 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 nettolønbergningsprogrammer) eller vil overlade dette arbejde til en revisor. Man skal ligeledes sikre sig, at man får udleveret beregningen, så man kan gennemgå den i ro og mag, inden man skriver under på udstationeringsaftalen.

Til slut skal det bemærkes, at der heldigvis er en del arbejdsgivere der sammen med deres revisorer foretager mere ”afdæmpede” nettolønsberegninger. Her bliver medarbejderen ikke bedt om at fremlægge sin privatøkonomi, men arbejdsgiveren 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.

5. Lønudbetaling/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 eller Euro) eller en kombination af de her nævnte muligheder. Under en udstationering vil

man ofte have en del faste udgifter i Danmark - f.eks. til renter og afdrag på en ejerbolig, indsættelse på en medrejsende ægtefælles pension og medlemskontingent til IDA – og det er derfor meget normalt, at man får en del af lønnen, nogle gange mere end halvdelen, indsat på en dansk konto.

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 mellemprioriteten, bør lønnen reguleres i forhold til inflationen i udstationeringslandet, lønudviklingen blandt virksomhedens ansatte i udstationeringslandet og/eller virksomhedens ansatte i hjemlandet.

Endelig bør man overveje, om man ikke skal sikre sig mod større kursudsving, således at ens løn reguleres automatisk (eller som minimum genforhandles), hvis der sker udsving på mere end et par procent mellem den møntfod, hvori ens løn afregnes og danske kroner.

6. 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 kan forvente at skulle bo.

Vær opmærksom på, at selv god boligstandard i udlandet ofte 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 har mindst et men helst to værelser mere end antallet af beboere. Dels kan du/I være nogenlunde sikre på lejlighedsvis at få overnattende gæster fra Danmark og dels (og dette er ofte et godt argument over for din arbejdsgiver) bliver det svært for dig at påtage dig repræsentative pligter i form af at invitere forretningsforbindelser hjem, hvis din bolig ikke er så tilpas stor, at du kan holde to stuer fri for rod og eventuelle legende/sovende børn.

Det er forskelligt, om der stilles møbleret eller umøbleret bolig til rådighed. Udviklingen går i retning af, at man – også på europæiske destinationer - får stillet en møbleret bolig til rådighed og 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 bohavede i Danmark, og det bør da fremgå af udstationeringskontrakten, at arbejdsgiveren betaler for flytning og opmagasineret samt forsikring af dette bohavede (værdigenstande som f.eks. antikviteter, sølvtøj og smykker skal forsikres særskilt).

Får man en umøbleret bolig stillet til rådighed, betaler arbejdsgiveren sædvanligvis for bohavflytningen 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.

I stedet for en ”stor” flytning aftales det jævnligt, at man nøjes med at flytte familiemedlemmernes personlige ejendele – angivet i volumen eller vægt – mod at man til gengæld får suppleret gardinpengene med et ekstra beløb til indkøb af nye møbler i arbejdslandet. En stor møbelkæde, der fra Sverige har bredt sig over det meste af verden, gør det muligt at indrette en skandinavisk præget bolig til en overkommelig pris næsten uanset hvor man bliver udstationeret.

Der skal i kontrakten tages højde for, hvem der skal betale for hjemtransport af bohav, hvis udstationeringen 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 som helst, hvis ikke det udtrykkeligt er aftalt i forvejen. En acceptabel løsning, som af og til forekommer 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 varet mere end to år inden afbrydelsen, betaler arbejdsgiveren hele hjemflytningen.

Husk, at hvis strømstyrken i arbejdslandet ikke er 230 V, så kan husholdningsapparater, TV, stereoanlæg o.s.v. fra Danmark muligvis ikke benyttes 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 éns arbejdsgiver ikke vil tilbyde dette, kan man prøve at få reguleret gardinpengene, så 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 bohav 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 1-3 måneder har ret til at blive indkvarteret i Danmark på min. et trestjernet hotel (på 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.

7. 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 fratrædelse 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 den ene procent, 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 langt det mest almindelige i Danmark og også i flere andre europæiske lande, og som udstationeret 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 afsnit 2 om lønforhold), kan 1-2 ugers ekstra ferie være både rimeligt og nødvendigt. Ifølge IDAs udlands-survey 2011 har knap 8% af IDA-medlemmerne, der arbejder i udlandet, ret til 7 ugers årlig ferie eller mere (ud over de lokale fri- og helligdage).

Det er ikke ualmindeligt, at udstationerede i ”særlig vanskelige områder” (det er sædvanligvis steder der berettiger til hardshiptillæg – se afsnit 2) også får ret til ekstra ferie (rest and recovery leave) samt et ganske betydeligt rejsetilskud, da det er ideen med denne type ferie, at den skal holdes et andet sted end i nærheden af arbejdsstedet og uden at de ansatte behøver at gøre sig særlige økonomiske overvejelser i de få dage, som disse ferier sædvanligvis varer. Pga. de berørte medarbejders anerkendte særlige behov for rekreation er det ofte i kontrakterne direkte anført, at disse ekstraferier ikke kan konverteres til kontant betaling.

Under udstationering fraskriver man sig normalt retten til at holde fri på de særlige danske søgne-helligdage (Skærtorsdag, 2. påskedag, Store bededag og 2. pinsedag), samt evt. 1. maj og Grundlovsdag. Det er kun sjældent – selv i lande uden for den kristne kulturkreds – at man ikke får lov at holde fri på de kristne fri- og helligdage (Langfredag, Påskedag, Kristi himmelfartsdag, Pinsedag, 1. og 2. juledag samt nytårsdag). Herudover kan man sædvanligvis regne med at holde fri på opholdslandets egne fri- og helligdage, og alt i alt er en udstationering sjældent forbundet med væsentligt færre fridage, end vi er vant til i Danmark.

8. 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. Det er meget almindeligt, at disse rejser kan overlades til ikke medrejsende familiemedlemmer (f.eks. voksne børn), der således uden omkostninger for den udstationerede kan komme på besøg i opholdslandet. Der er også en del virksomheder, der giver medarbejdere, der udstationeres alene, flere hjemrejser end hvis de pågældende havde haft familie med. Endelig vil en udstationeringsaftale normalt også sikre dig og din eventuelle medrejsende familie ret til betalt hjemrejse i tilfælde af alvorlig sygdom eller dødsfald i den 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.

Der kan ligge et udmærket personalegode i, at man som udstationeret kan disponere over de bonuspoints, som man optjener hos flyselskaberne på sine tjensterejser, til private – familiemæssige - formål. Vær til gengæld også opmærksom på, at du kan blive skattepligtig af private rejser.

9. Commuter Assignments

I stedet for at flytte en medarbejder og hele dennes husstand til udlandet tilbyder en arbejdsgiver af og til, at medarbejderen få en Commuter Assignment (der er ingen gængs dansk betegnelse for begrebet). Det indebærer, at familien kan blive boende derhjemme, mens medarbejderen rejser ud mandag morgen, bor på hotel og arbejder hele ugen og kommer hjem fredag for at holde weekend med familien. Afhængig af afstanden til arbejdslandet og de arbejds-skift, som ingeniøren skal varetage (f.eks. lange arbejdsperioder i offshorebranchen) ses det også, at man kun kommer hjem hver 14. dag, men så til gengæld har 4-5 dage sammen med familien.

Commuter Assignments kan være en glimrende måde at få udlandserfaring på, men de kan også give anledning til nogle familiemæssige problemer, og det er formentlig forklaringen på, at størstedelen af de aftaler, som vi ser i IDA, vedrører medlemmer, der enten er singler, eller som ikke har hjemmeboende børn.

Hvis man har ægtefælle og hjemmeboende børn - især mindre børn - skal man til gengæld tænke sig grundigt om, inden man evt. accepterer sådan et arrangement. Ens ægtefælle vil i givet fald nærmest blive eneansvarlig for at få familiens dagligdag til at køre. Madpakker, aflevering og afhentning af børn, indkøb, aftensmad, opvask, tøjvask, godnathistoriefortælling og måske hjælp med lektielæsning – det hele hænger på ”den tilbageblevne”, som i øvrigt sikkert også selv har et arbejde at passe,

og som derfor ved ugens udgang nok er betydelig mere træt end den netop hjemvendte ingeniør, der ”bare” har skullet passe sit arbejde, spise på restaurant og bo på hotel. Man skylder både sig selv og sin bedre halvdel at drøfte dette grundigt igennem, inden man siger ja tak til tilbuddet og man skal også sikre sig, at man – og dermed familien – får en passende økonomisk kompensation.

En arbejdsgiver vil som regel foreslå en commuter assignment, fordi den er nem og billig (for arbejdsgiveren, der ikke behøver at gøre sig alle de overvejelser og bære alle de udgifter, der er beskrevet ovenfor). Det er til gengæld heller ikke så svært at lave et overslag over, hvad henholdsvis en udstationering med hele familien i den foreslåede periode og en commuter assignment vil koste. Derefter må man sammen med sin ægtefælle/samlever finde ud af, hvor smertegrænsen ligger for om man vil tage en commuter assignment og så se, om arbejdsgiveren stadig står ved sit forslag.

Vær opmærksom på, at selv om en Commuter Assignment blot ligner en hel serie tjenesterejser, så betyder den reelt, at der arbejdes i et andet land. Der skal derfor laves skattemæssige beregninger af forehavendet, inden det sættes i værk. IDA anbefaler i øvrigt, at en Commuter Assignment ikke udstrækkes længere end et halvt år, med mindre det samtidig aftales, at den udsendte efter et halvt år på Commuter Assignment kan afbryde denne og vende tilbage til sit ”gamle” job.

10. 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

1. *Varigheden* af udstationeringen og afbrydelsesmuligheder (force majeure).
2. *Arbejdsgiver*: Arbejdsgiverens fuldstændige navn og adresse.
3. *Arbejdsstedet*: Arbejdsstedets adresse. Du bør ikke nøjes med angivelse af by/område.
4. *Arbejdsbeskrivelse*: Detaljeret arbejdsbeskrivelse, stillingsbetegnelse samt kompetence- og referenceforhold (herunder evt. praktiske forhold som kontor- og sekretærfaciliteter, økonomiansvar, ansættelses- og afskedigelsesbeføjelser vedr. øvrigt personale m.v.).
5. *Løn- og honoreringsforhold*: Løn, tillæg, pension, provision, bonus, bil/kørselsgodtgørelse, telefon, aviser/tidsskrifter m.v., fratrædelsesgodtgørelse, lønudbetalingstidspunkt, valuta m.v.
6. *Øvrige arbejdsvilkår*: Arbejdstid, herunder honorering for merarbejde i form af merarbejdsbetaling, afspadsering eller ekstra fri- og feriedage. Forhold vedr. ferie og fridage, barsel, barns 1. sygedag m.v. Ved rejseaktivitet bør det aftales, hvordan man forholder sig med hensyn til transport-, opholds- og foræringsudgifter samt bonuspoints. Repræ-

sensation og evt. brug af kreditkort. Opsigelsesvilkår bør aftales, særligt muligheden for at afbryde udstationeringen fra din side.

Familierelaterede forhold

7. Aftale om *bolig* af tilfredsstillende standard, udflytning (måde og omfang), hjemflytning (hvornår har man ret hertil), opmaganisering af bohave, 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.
8. *Forsikringer* – herunder alle i beskæftigelseslandet lovpligtige forsikringer – for hele familien, herunder ansvar, arbejdsskade, sygdom, heltidsulykke, gruppelev, indbo, rejsegods, katastrofeforsikring 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.
9. Betalte *øvrige udgifter* både før, under og efter udlandsopholdet, så som vaccinationer og helbredsattester for hele familien, arbejdstilladelser, evt. nyt kørekort og andre nødvendige attester. Revisorbistand til skatte-, pensions- og forsikringsovervejelser i forbindelse med udstationeringen. Sprogundervisning og forberedelse til ophold i udstationeringslandet.
10. *Hjemrejsevilkår*: Ret til betalte hjemrejser under udstationering, herunder i forbindelse med ferie- og fridage. Ret til betalte hjemrejser for den øvrige familie og til besøgsrejser for ikke medrejsende familiemedlemmer. Hjemrejse i utide: Ret til øjeblikkelig betalt hjemrejse i tilfælde af sygdom/død i nærmeste familie samt i tilfælde af krig, uroligheder o.lign. Godtgørelse af udgifter/tab i den forbindelse, bl.a. for udgifter til hotelindkvartering i Danmark i en nærmere fastsat periode.

Vilkår efter udstationeringen

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

De fleste af de ovenfor nævnte punkter bør indgå i en udstationeringskontrakt, men bl.a. arbejdsland, varighed af opholdet samt dine familiemæssige forhold kan have betydning for, hvilke bestemmelser, der evt. kan udelades. IDA har udarbejdet et meget detaljeret eksempel på en udstationeringskontrakt til brug ved længere udstationering. Nogle af de ovennævnte punkter og nogle af punkterne i IDAs forslag til udstationeringskontrakt kan eventuelt erstattes med tillæg til lønnen.

Generelt

12. *Dansk værneting 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.