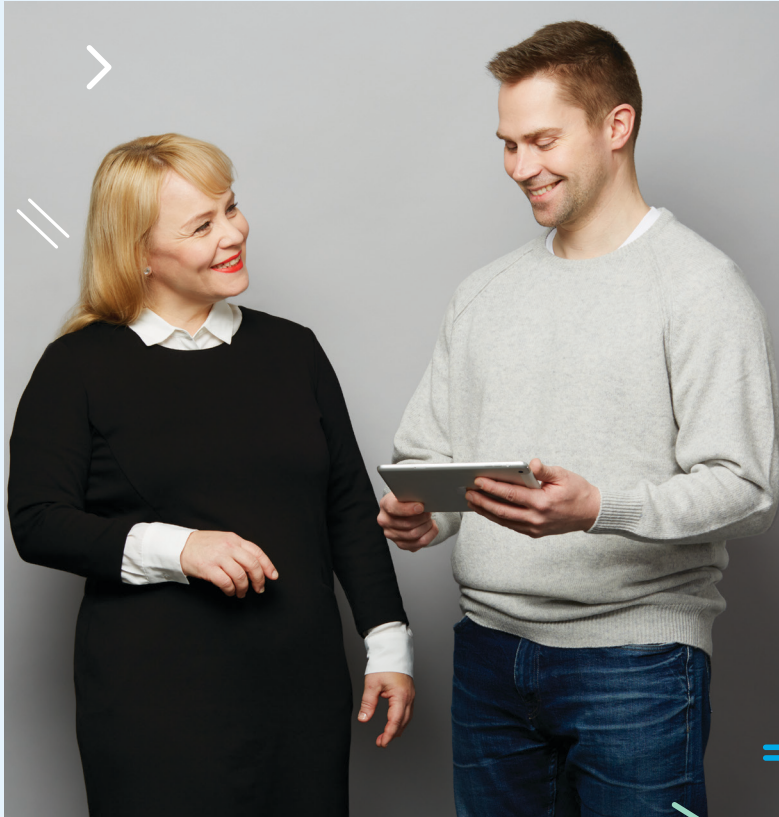


Guide till utlandsarbete



Innehåll

<u>Inledning</u>	<u>3</u>
<u>Arbetsavtalsvillkor</u>	<u>5</u>
<u>Skriftligt avtal om utstationering</u>	<u>5</u>
<u>Centrala avtalsvillkor</u>	<u>5</u>
<u>Beskattning av utlandsarbete</u>	<u>12</u>
<u>Arbetslöshetsskydd</u>	<u>17</u>
<u>Socialskydd</u>	<u>21</u>
<u>Pension för utlandsarbete</u>	<u>25</u>

Inledning

Flera tusen akademiskt utbildade finländare arbetar utomlands. Syftet med denna guide är att reda ut frågor kring utländska arbetsavtal, flytt utomlands och att återvända till Finland. Responsen som vi fått på De Högre Tjänstemännen YTN:s tidigare guider som handlar om utlandsarbete och om att återvända till hemlandet har beaktats i denna guide. Här hittar man svar på de vanligaste problemen, eller så är man åtminstone förberedd på dem när man inleder arbetet utomlands och när man återvänder därifrån.

En av guidens centralaste uppgifter är att peka ut de ämbetsverk, institutioner och samfund där den som ska arbeta utomlands kan få mer information om oklara frågor. Det lönar sig att komma ihåg att varje avresa och hemkomst är olika – därför bör man vända sig till en expert när ett avtal ska utarbetas.

Guiden kompletteras med en separat avtalsmodell för utlandsarbete.

Avtalsmodellen är ämnad att användas i tillämpliga delar.

När du gör ett avtal, kontakta ditt fackförbunds jurist!

Guiden är skriven av YTN-fackförbundens jurister och representanter för internationella ärenden. KOKO-kassans experter och jurister har kommit med värdefulla kommentarer och preciseringar.

**Reviderad upplaga 2020
De Högre Tjänstemännen YTN.**



Arbetsavtalsvillkor

Skriftligt avtal om utstationering

Det lönar sig att göra arbetsavtalet skriftligt. Problemet med muntliga arbetsavtal är svårigheten att framföra bevis i en situation där tolkningen är oenig, och därför ska man undvika dem. Detta gäller särskilt utlandsarbete då det oftast finns flera saker att komma överens om än i finska arbetsavtal.

Centrala avtalsvillkor

Parter

I ARBETSAVTALET ska anställningsförhållandets parter anges. Särskilt viktigt är att precisera arbetsgivaren. Alla avtalsparter ska underteckna avtalet.

Arbetsstagarens gällande arbetsavtal kompletteras med ett separat tidsbegränsat avtal om utstationering mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Med avtalet kan en finsk arbetsgivare stationera ut sin arbetstagare. Arbetstagarens finska arbetsavtal sägs inte upp, utan anställningsförhållandet blir vilande under uppdraget utomlands. Parter i avtalet om utstationering är därmed enbart arbetsgivaren som utstationerar arbetstagaren och arbetstagaren. Något formellt anställningsförhållande formas alltså inte mellan arbetstagaren och det mottagande företaget. I praktiken har ändå det mottagande företaget arbetsgivarens befogenheter att leda arbetet gentemot den utstationerade arbetstagaren.

Det kan också göras upp ett trepartsavtal om utstationeringen, där både det utstationerande och mottagande företaget är arbetsgivare. Inte heller i detta fall sägs det finska arbetsavtalet upp, utan det blir vilande.

Arbetsstagaren kan också göra upp ett arbetsavtal direkt med den utländska arbetsgivaren. Då är det inte fråga om ett avtal om utstationering.

Avtalets giltighet

I AVTALET OM UTSTATIONERING SKA det anges när uppdraget utomlands inleds och om det är tidsbundet eller tills vidare. Ett tidsbundet avtal upphör när avtalstiden löper ut. Avtalet behöver inte sägas upp separat. Ett avtal som gäller tills vidare ska däremot sägas upp: Avtalet upphör när det har sagts upp och uppsägningstiden har löpt ut. Avtal om utstationering är oftast tidsbundna.

Titel och arbetsuppgifter

I AVTALET ANGES arbetstagarens titel. I arbetsavtalet ska också arbetsuppgifterna anges så noggrant som möjligt. Tydligast är det att inkludera en arbetsbeskrivning i avtalet. Man kan även ange vem arbetstagaren rapporterar till.

Lön och förmåner

I AVTALET ANGES lönen samt i vilken valuta den utbetalas. Beroende på situation kan det vara bra att överväga om det finns behov av valutaskyddsmekanismer. De skyddar arbetstagaren från stora risker vid valutakursförändringar.

Förutom penninglönen ska i avtalet anges eventuella naturaförmåner, såsom bil-, måltids-, bostads- och telefonförmåner. För den utstationerade arbetstagaren lönar det sig att på förhand reda ut vad som anses med naturaförmåner i stationeringslandets system, t.ex. ur beskattningssynvinkel.

Det är skäl att göra detaljerade anteckningar om lönens beräkningsgrunder och betalningsdagar när man avtalar om eventuell prestationslön (provisioner, bonusar osv.). Grunderna för prestationslönen ska vara enbart sådana faktorer som arbetstagaren själv kan påverka med sin arbetsinsats.

Lönedag, löneutbetalningsperiod och bankkontonummer dit lönen betalas ska också anges i avtalet.

Om arbetstagaren omfattas av den finska sociala tryggheten under tiden för utlandsarbetet ska man i avtalet utöver lönen även ange försäkringslönen. Utgångspunkten för storleken på försäkringslönen är den lönenivå som arbetstagaren skulle få för samma eller motsvarande arbete i Finland.

Pensionsskyddet och arbetslöshetsersättningen bestäms utifrån försäkringslönen.

I avtalet kan också nämnas rätten till personalförmåner samt de försäkringar som arbetsgivaren tecknat för arbetstagaren.

Arbetsplats

DEN FAKTISKA ARBETSPLATSEN ska anges i arbetsavtalet. Det räcker inte att enbart ange stationeringslandet, utan det är bra att även ange orten, till exempel staden eller till och med gatuadressen.

Arbets tid och lediga dagar

VAD GÄLLER ARBETSTIDEN följs i regel stationeringslandets arbetstid och praxis.

Före arbetsavtalet görs upp kan det vara bra att kolla upp stationeringslandets ordinarie arbetstid samt vilka dagar som är arbetsdagar. Det lönar sig att i arbetsavtalet anteckna ordinarie arbetstidens längd per dag och vecka samt arbetsdagarna.

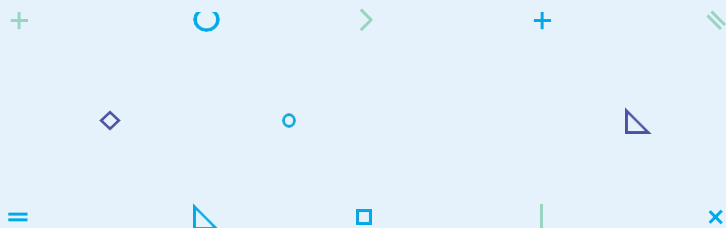
I avtalet kan man komma överens om huruvida ersättningen för övertid utanför den ordinarie arbetstiden betalas ut i pengar eller som ledig tid.

Stationeringslandets nationella lediga dagar antecknas nästan alltid som lediga dagar. Dessutom kan man komma överens om att vissa viktiga finska helgdagar, till exempel självständighetsdagen, är en ledig dag för arbetstagaren. Då är det viktigt att i arbetsavtalet specificera dessa finska helgdagar.

Semester

I ARBETSAVTALET är det skäl att ange grunderna för hur semestern bestäms. Det kan även vara bra att avtala om resorna till hemlandet eller andra resor i anslutning till semestern som arbetsgivaren står för. Det kan till exempel avtalas om att rätten till semestern och semesterns längd bestäms enligt principerna i Finlands semesterlag.

Semesterlönen och semesterersättningen samt utbetalningen av dem kan följa samma praxis som i Finland. Utgångspunkten är att semesterersättning inte betalas ut under uppdraget utomlands om det inte nämns i avtalet om utstationering.



Resekostnaderna till stationeringslandet och hemlandet

VANLIGTVIS AVTALAR MAN OM att arbetsgivaren står för resekostnaderna till stationeringslandet och tillbaka till hemlandet när uppdraget utomlands upphör för arbetstagaren och hans eventuella familjemedlemmar. Det lönar sig också att komma överens om vem som står för kostnaderna för flytt av sådana föremål som den utstationerade arbetstagaren tar med sig, till exempel möbler och personliga bruksföremål. Kostnaderna består av exempelvis frakt-, tull- och försäkringskostnader. Dessutom rekommenderas att avtala om ersättning av kostnaderna för resedokument.

Ofta kommer man också överens om att arbetstagaren har rätt att besöka sitt hemland i exceptionella situationer och att arbetsgivaren står för kostnaderna som resan orsakar. Sådana situationer är exempelvis om en egen eller makens/makans närstående insjuknar allvarligt eller avlider.

Bostad

OFTA SKAFFAR ARBETSGIVAREN en bostad åt arbetstagaren, men ibland skaffar arbetstagaren själv sin bostad. Det händer att en person som ska arbeta utomlands är tvungen att bo på hotell eller annan tillfällig inkvartering i början av sin vistelse.

I avtalet kan man komma överens om maximibeloppet för den tillfälliga inkvarteringen eller hyran som arbetsgivaren betalar. Det rekommenderas att arbetsgivaren betalar kostnaderna för användningen av bostaden, såsom el, vatten, gas samt internet förbindelse. I avtalet kommer man ofta också överens om att arbetstagaren får en så kallad etableringspenning. Med hjälp av den kan arbetstagaren skaffa bland annat bruksföremål som behövs i bostaden.

Vad gäller bostadsförmånen är det också bra att reda ut dess eventuella konsekvenser för till exempel beskattningen.

Hälsovård, insjuknande och sjukdagpenning

ARBETSGIVAREN står ofta för sådana vaccinationer som är nödvändiga i stationeringslandet. Arbetstagaren ska i stationeringslandet ha rätt till hälsovård som betalas av arbetsgivaren. Man kan till exempel komma överens om att arbetsgivaren skaffar en försäkring för utlandsstationering som omfattar hälsovårdstjänster på samma nivå som arbetstagaren har i hemlandet.

Det rekommenderas att avtala om hur länge arbetsgivaren kan vara sjukledig med lön samt hur arbetstagaren ska meddela om sin sjukledighet. Dessutom kan man avtala om under vilka förutsättningar arbetstagaren skickas till hemlandet för vård på arbetsgivarens bekostnad till exempel med anledning av allvarligare sjukdom.

Med familj eller ensam

IBLAND ÄR EN ARBETSTAGARE SOM HAR FAMILJ tvungen att arbeta utomlands utan sin familj. Då är det särskilt viktigt att avtala om återkommande resor till hemlandet som arbetsgivaren står för eller om familjemedlemmarnas rätt att besöka stationeringsorten på arbetsgivarens bekostnad.

Om familjemedlemmarna följer med utomlands ska man i avtalet om utstationering avtala om att arbetsgivaren står för åtminstone deras tur-, retur- och semesterresor, hälsovård, nödvändiga försäkringar samt kostnaderna för barnens skolgång. Ofta står arbetsgivaren också för nödvändiga resedokument, såsom visum samt nödvändiga vaccinationer i stationeringslandet.

Kostnader för arbetsresor och representationskostnader

MAN SKA KOMMA ÖVERENS OM utbetalning av eventuell dagpenning. I fråga om eventuella resor under uppdraget utomlands kan man komma överens om att det betalas ut dagpenning eller annan ersättning enligt exempelvis lokal praxis. Före utstationeringen lönar det sig att reda ut beskattningspåföljderna. Man kan även avtala om ersättning av representationskostnader.

Uppdragets förtida upphörande

AVTAL OM UTSTATIONERING är oftast tidsbundna. I avtalet kan dock konstateras att avtalet kan sägas upp eller att det kan upphöra i förtid av motiverad anledning.

Motiverade anledningar kan till exempel vara att företagsverksamheten i stationeringslandet visar sig vara olönsam, att arbetstagaren förlorar sitt uppehålls- eller arbetstillstånd eller blir sjuk och förlorar sin arbetsförmåga långvarigt.

Det kan också avtalas om att avtalet om utstationering upphör omedelbart på grund av ena partens mycket allvarliga avtalsbrott.

Om avtalet om utstationering upphör i förtid betyder det inte direkt att det finska arbetsavtalet också upphör. Det finska arbetsavtalet kan upphöra endast på sådana grunder som anges i arbetsavtalslagen. Uppsägnings- och hävningsgrunderna är tvingande lagstiftning, som inte kan frångås genom avtal.

Det är viktigt att avtala om ersättning av eventuella kostnader till följd av avtalets förtida upphörande. Särskilt viktigt är det att avtala om ersättningen av rese- och fraktkostnaderna för resan tillbaka till hemlandet.

Rätt att återvända

DET ÄR SKÄL ATT I AVTALET komma överens om anställningsförhållandets fortsättning i hemlandet efter att uppdraget utomlands har upphört.

Vanligtvis kommer man överens om att anställningsförhållandet fortsätter i hemlandet tills vidare med minst de avtalsvillkor som arbetstagaren hade före uppdraget utomlands, med beaktande av lönejusteringar och annan utveckling som hänför sig till de allmänna arbetsvillkoren. Om det inte är möjligt att åt arbetstagaren garantera rätt till samma uppgift som före uppdraget utomlands, är det bra att komma överens om att arbetsgivaren ska börja kartlägga en lämplig arbetsuppgift åt arbetstagaren i hemlandet i god tid före utstationeringen utomlands upphör.

Begränsning av arbetstagarens handlingsfrihet

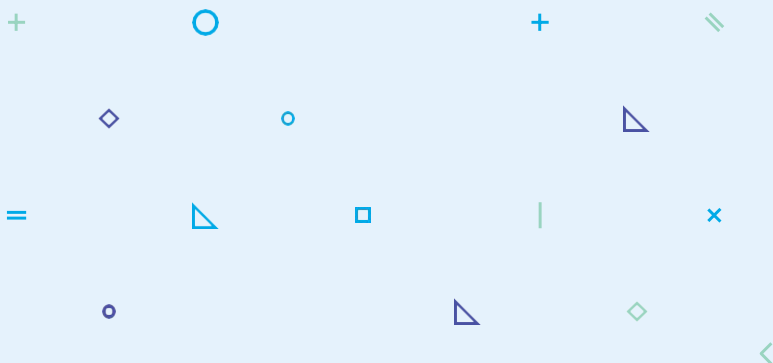
IBLAND INNEHÅLLER AVTALEN OM UTSTATIONERING anteckningar om tystnadsplikt, bisyssla samt immateriella rättigheter. Det är viktigt att kolla upp att dessa anteckningar inte innehåller orimliga begränsningar för arbetstagaren och att de inte är ogynnsammare än i arbetet som utförs i Finland.

Skatterådgivning

I OCH MED UTLANDSARBETET kan arbetstagaren bli skattskyldig också i stationeringslandet. Ofta kommer man överens om att arbetsgivaren bekostar skatterådgivningstjänster åt arbetstagaren.

Hänvisning till lagstiftning och tvistlösning

OFTA KONSTATERAS att på avtalet tillämpas finsk lagstiftning samt stationeringslandets tvingande lagbestämmelser och att eventuella meningsskiljaktigheter löses i finsk domstol.





Beskattning

EN ARBETSTAGARE SOM ÅKER UTOMLANDS för att arbeta bör vanligtvis redan före hen åker reda ut hur skattereglerna i hemlandet och stationeringslandet påverkar hens nettoinkomster samt vilka skattskyldigheter hen har i dessa länder. Nedan strävar man efter att i allmänna drag utreda skatteprinciperna i Finland för löneinkomst från utlandet och ge en allmän bild av beskattningen av en finsk arbetstagares löneinkomst. Beskattningen av arbetsinkomst från utlandet ska alltid utredas från fall till fall och därför ska man kontakta skattemyndigheten och andra experter på skattefrågor. Det lönar sig att reda ut hur beskattningen av övriga eventuella inkomster och tillgångar påverkas av att arbeta och bo utomlands samt säkerställa att man har tillräckliga uppgifter om stationeringslandets skattepraxis.

Allmän och begränsad skattskyldighet i Finland

ENLIGT DEN FINSKA SKATTELAGSTIFTNINGEN är personer i Finland endera allmänt skattskyldiga eller begränsat skattskyldiga. Allmänt skattskyldiga beskattas på annat sätt än begränsat skattskyldiga. Därför är det viktigt att reda ut huruvida inkomsttagaren är allmänt eller begränsat skattskyldig i Finland. Skattskyldigheten avgörs alltid enbart utifrån Finlands interna lagstiftning.

Allmän skattskyldighet

EN PERSONS ALLMÄNNA skattskyldighet är i inkomstskattelagen bunden till att bo i Finland: Allmänt skattskyldiga är personer som under skatteåret har varit bosatta i Finland. En sådan person är skyldig att i Finland betala skatt för globala inkomster, alltså inkomster som har förvärvats både i Finland och utomlands, om inte annat följer av intern lagstiftning eller skatteavtal.

Skattemässigt anses en privat person bo i Finland om hen har sitt egentliga bo och hemvist här, eller om hen vistas i Finland över sex månader i följd. När man bedömer huruvida en person har sitt egentliga bo och hemvist i Finland i enlighet med inkomstskattelagen, är det inte avgörande huruvida personen har antecknats som bosatt i Finland i befolkningsdatasystemet. Om en finsk medborgare arbetar utomlands i ett par år så att hans familj och hem blir kvar i Finland, kan det hända att det i befolkningsdatasystemet har antecknats att personen har flyttat till utlandet. Trots detta kan man i beskattningen anse att hen fortsättningsvis har sitt egentliga bo och hemvist i Finland. Tillfälliga eller temporära bostäder fyller inte inkomstskattelagens kriterier om egentligt bo och hemvist.

Även om personens egentliga hem och bostad är utomlands, kan hen vara allmänt skattskyldig i Finland på grund av vistelse i över sex månader. I Finland är vistelsen inte bunden till kalenderåret, utan den kan börja och upphöra när som helst och fördelas på två skatteår. Om den oavbrutna vistelsen är över sex månader är personen allmänt skattskyldig genast från första vistelsedagen i Finland. Vid bedömning av varaktig vistelse medför en tillfällig vistelse utomlands inte ett avbrott i personens varaktiga vistelse i Finland. Den tillfälliga frånvaron har ändå inte definierats tidsmässigt i lagen, varför besluten om en persons skatteskyldighetsstatus grundar sig i sista hand på bedömning från fall till fall.

För finska medborgare gäller dessutom en särskild så kallad treårsregel. Med den avviker man från den ovan nämnda huvudregeln om hemvist. En finsk medborgare anses vara bosatt i Finland och därmed allmänt skattskyldig i Finland, även om hen inte vistas här över sex månader, tills det har gått tre år räknat från slutet av det år då hen lämnade landet. Under denna tid kan personen anses vara begränsat skattskyldig endast om hen själv kräver det och kan påvisa att hen under skatteåret inte har haft väsentlig anknytning till Finland.

På motsvarande sätt anses en finsk medborgare inte längre bo i Finland efter tre kalenderår, om inte annat påvisas. Det är framför allt fråga om regeln om bevisbördan. Allmän skattskyldighet för en person som flyttat sin hemvist utomlands efter ovan nämnda tre år är i regel möjlig endast i undantagsfall och förutsätter krav från skattemyndigheten.

Väsentlig anknytning har inte definierats i lagen. Skattemyndigheten avgör om det finns en väsentlig anknytning från fall till fall på basis av den skattskyldigas helhetssituation.

Då en finsk medborgares väsentliga anknytning en gång har ansetts ha avbrutits, blir hen på nytt allmänt skattskyldig i Finland endast om hens egentliga bostad och hem flyttas till Finland eller om hen vistas här över sex månader i följd. Hen blir inte längre allmänt skattskyldig på basis av eventuella senare förekommande väsentliga anknytningar.

I lag kan man föreskriva om undantag från huvudregeln ovan för exempelvis personer som tjänstgör utomlands för finska staten.

Begränsad skattskyldighet

BEGRÄNSAT SKATTSKYLDIGA i Finland är privatpersoner som är utländska medborgare och bor utomlands och som inte vistas i Finland över sex månader samt finska medborgare som flyttat utomlands och det har förlöpt tre år sedan flyttningsåret eller de som innan detta påvisat att de inte har väsentlig anknytning till Finland. En begränsat skattskyldig person betalar i regel skatt till Finland enbart för inkomst från Finland. Det är bra om en person som flyttar utomlands på förhand utreder vilken inkomst som anses komma från Finland.

Beskattning av utlandsarbete i Finland

FÖR EN PERSON SOM ÄR ALLMÄNT skattskyldig i Finland beskattas inkomst från utlandet i Finland, om inte ett skatteavtal eller till exempel tillämpningen av sexmånadersregeln hindrar detta. En person som är begränsat skattskyldig i Finland är inte skattskyldig till Finland för inkomst som hen har intjänat utomlands.

Beträffande löneinkomst föreskrivs i inkomstskattelagen om ett undantag till ovan. Lön för arbete som utförts utomlands är inte skattepliktig inkomst i Finland om följande villkor uppfylls:

- **Den skattskyldiges utlandsvistelse på grund av arbetet varar minst sex månader utan avbrott.** Tiden räknas från när arbetet inleddes och är inte bunden till kalenderåret eller fulla månader. Arbetsgivaren och landet där arbetet utförs kan också ändra under den här tiden. Semester som hållits i början eller i slutet av utlandsarbetet beaktas inte när man räknar om utlandsarbetet har varat i sex månader. Utlandsarbetsperioden kan inte heller börja eller upphöra med semester, om man vill beakta semestertiden i tillämpningen av sexmånadersregeln.
- **Ett skatteavtal mellan Finland och stationeringslandet utgör inget hinder för stationeringslandet att beskatta löneinkomst.**
- **Under utlandsarbetsperioden vistas personen inte i Finland mer än i medeltal sex dagar per full arbetsmånad utomlands.** En full månad är till exempel 15.10.–14.11. Ankomst- och avresedagarna räknas med i Finlandsdagarna. Antalet besök eller besökens orsaker har ingen betydelse. Även arbetsresor till Finland och knappa dygn räknas med i Finlandsdagarna.

Det som anges ovan är en allmän huvudregel. Beskattningslagstiftningen kan innehålla undantag för skattefriheten, så det är viktigt att försäkra sig om skattepåföljderna samt beskattningsförfarandet före man inleder arbetet utomlands. Vidare är det viktigt att beakta att även om lönen är fri från skatt i Finland, betyder det inte att stationeringslandet inte skulle beskatta lönen enligt det lokala systemet.

Skatteavtal

SKATTEAVTAL ÄR avtal mellan två eller flera länder, i vilket man kommer överens om bland annat fördelningen av beskattningsrätten mellan avtalsländerna. Det främsta syftet med avtalen är att undanröja dubbelbeskattning. I andra hand strävar man med avtalen efter att genomföra enkel beskattning. Den nationella lagstiftningen fastställer den finska beskattningsmaktens omfattning, men skatteavtalen kan begränsa Finlands beskattningsrätt som grundar sig på nationell lagstiftning. Ett skatteavtal kan påverka en persons skattskyldighet och skattebörda väsentligt, så den som åker utomlands ska alltid reda ut om Finland har ingått skatteavtal med stationeringslandet. Mer information om skatteavtalen fås av skattemyndigheten.

Skattedeklaration

EN PERSON SOM ARBETAR UTOMLANDS och som är allmänt skattskyldig i Finland ska på normalt sätt göra en skattedeklaration i Finland över sina globala inkomster och tillgångar. Det lönar sig också att reda ut en eventuell informationsskyldighet eller -förfarande i stationeringslandet före uppdraget utomlands. Skattemyndigheterna skickar en förhandsifylld skattedeklaration till alla skattskyldiga följande vår efter att skatteåret har löpt ut. När man flyttar utomlands bör man kontrollera att den finska skattemyndigheten har korrekta kontaktuppgifter. Vid behov kan kontakten till skattebyrån skötas av ett utsett ombud i Finland.

Den skattskyldiga ska granska den förhandsifyllda skattedeklarationen, korrigera och komplettera felaktiga uppgifter eller uppgifter som saknas och returnera skattedeklarationen inom utsatt tid. Om uppgifterna är korrekta behöver deklarationen inte returneras. Även om man av någon orsak inte får en skattedeclarationsblankett, ska man som skattskyldig se till att deklarationen görs i Finland inom utsatt tid.



Arbetslöshetsskydd

HUVUDREGLN ÄR att arbetstagaren omfattas av det lands arbetslöshetsförsäkring där hen arbetar. Undantag är dock bland annat utstationerade arbetstagare. Vid arbete i EU- eller EES-länder omfattas man av den allmänna arbetslöshetsförsäkringen. I Finland, Sverige och Danmark är det frivilligt att vara medlem av en arbetslöshetskassa. Dock är det en förutsättning för att få inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning. Därför måste man separat bli medlem i en kassa.

Allmänna förutsättningar för att få arbetslöshetsdagpenning

Rätt till inkomstrelaterad dagpenning enligt Finlands lag om utkomstskydd för arbetslösa har en medlem av en arbetslöshetskassa, alltså försäkrad, som har varit försäkrad åtminstone de 26 närmast föregående veckorna och som medan hen varit försäkrad har uppfyllt arbetsvillkoret som avses i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. Dessutom förutsätts att en arbetslös medlem av en arbetslöshetskassa har anmält sig som arbetslös arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån.

[Uppdaterad och heltäckande information om inkomstrelaterat arbetslöshetsskydd finns till exempel här:](#)

www.kokokassa.fi/sv/

www.tyj.fi/sv/

www.erko.fi/sv/

Arbetsvillkoret

ARBETSTAGARENS ARBETSVILLKOR har definierats i lagen om utkomstskydd för arbetslösa. För att erhålla dagpenning måste man ha uppfyllt arbetsvillkoret som medlem av en arbetslöshetskassa, dvs. vara försäkrad. Arbetstagarens arbetsvillkor omfattar arbete som utförts i Finland, arbete som utförts som utstationerad arbetstagare samt arbete som utförts i ett EU- eller EES-land.

Granskningsperioden för arbetsvillkoret kan förlängas av godtagbar orsak. Godkända orsaker till frånvaro från arbetsmarknaden är till exempel sjukdom, anstaltvård, värnplikt, studier på heltid, barns födsel, vård av högst treårigt barn samt arbete i en sådan internationell organisation i vars verksamhet Finland deltar. Av godtagbar orsak kan granskningsperioden förlängas med högst sju år.

EU/EES-länder

EN PERSON som arbetat i ett EU- eller EES-land och som blir arbetslös kan tillgodoräkna försäkrings- och arbetsperioder från andra EU- eller EES-länder. Försäkrings- och arbetsperioderna flyttas från ett EU-/EES-land till ett annat med myndighetsintyg. Tillgodoräkningen av arbets- eller försäkringsperioderna förutsätter ändå i regel att man har arbetat en viss tidsperiod i landet i fråga. Tidsperioden bestäms i respektive lands lagstiftning.

En person som arbetat i ett EU-/EES-land och som återvänder till Finland måste i regel arbeta i Finland i minst fyra veckor före hen eventuellt har rätt till inkomstrelaterad dagpenning. Dagpenningen bestäms då utifrån lönen som utbetalats för arbetet som fortsatt i minst fyra veckor i Finland. Dessutom ska den som ansöker om dagpenning

ha blivit medlem av en arbetslöshetskassa i Finland inom en månad från den tidpunkt då medlemskapet i arbetslöshetsförsäkringen i det föregående EU-/EES-landet upphörde.

Om personen som arbetat i ett EU-/EES-land ändå har bott i Finland under tiden för utlandsarbetet, kan försäkrings- och arbetsperioderna inräknas i arbetsvillkoret i Finland utan kravet på fyra veckors arbete. Dagpenningen bestäms då på basis av lönen som intjänats i EU-/EES-landet.

Norden

VID HEMKOMST från Norden krävs inte fyra veckors arbete i Finland, om personen som återvänder till Finland har arbetat i Finland under de föregående fem åren så att hen har omfattats av arbetslöshetsskyddet, varit medlem av en arbetslöshetskassa eller fått arbetslöshetsdagpenning från Finland. Dessutom krävs att man övergår från arbetslöshetsförsäkringen i ett annat nordiskt land till en finsk arbetslöshetskassa inom åtta veckor räknat från tidpunkten när arbetslöshetsförsäkringen i det andra nordiska landet upphörde.

Om hemkomsten sker efter fem år krävs det att arbetstagaren arbetar i Finland i fyra veckor och att hen är medlem av en arbetslöshetskassa under tiden för att rätten till inkomstrelaterad dagpenning ska uppstå.

Att söka arbete utomlands

NÄR EN PERSON som är arbetslös i Finland åker till ett annat EU-/EES-land för att söka arbete ska hen i regel vara helt arbetslös arbetssökande i fyra veckor i sitt hemland. Den arbetssökande ska anmäla sig som arbetssökande i arbetsförmedlingen i destinationslandet inom sju dagar för att arbetslöshetsdagpenningen inte ska bli avbruten.

Andra länder

ARBETE SOM UTFÖRTS utanför ett EU- eller EES-land eller annat avtalsland kan godkännas i arbetsvillkoret enligt lagen om utkomstskydd för arbetslösa endast om arbetet har utförts som utstationerad arbetstagare i en finsk arbetsgivares tjänst.

Arbetsvillkoret omfattas inte av arbete utfört utanför EU-/EES-området för en lokal arbetsgivare och arbetet förlänger inte heller granskningstiden för arbetsvillkoret. Man kan ändå så att säga

hoppa över tiden i arbete i ett annat land. Detta kräver att arbetet i ett s.k. tredje land är tillräckligt eller att det finns en giltig orsak till frånvaron från arbetsmarknaden. Arbetet som utförts i ett annat land ska till sin omfattning vara sådant att det skulle beaktas i finska arbetsvillkoret om arbetet hade utförts i Finland. Dagpenningen för en person som återvänder till Finland kan under vissa förutsättningar bestämmas enligt situationen som rådde före personen åkte utomlands. Mer information får du från din egen arbetslöshetskassa.

Observera

Rätten till arbetslöshetsdagpenning avgörs alltid enligt bestämmelserna som gäller vid tidpunkten när personen återvänder hem. Eftersom bestämmelserna kan ändras är det alltid skäl att från den egna arbetslöshetskassan kontrollera hur arbetslöshetsskyddet bestäms.



Social trygghet

Vad innebär social trygghet?

DEN FINSKA SOCIALA TRYGGHETEN har som syfte att trygga en tillräcklig försörjning och omsorg i alla livssituationer. Den består av tjänster och penningförmåner som tryggar försörjningen.

Den sociala tryggheten erbjuder grundläggande försörjning i situationer där en person inte kan svara för detta själv. I Finland täcker systemet behovet av försörjning vid ålderdom, arbetsoförmåga, sjukdom, då man får barn eller förlorar sin vårdnadshavare, under rehabilitering eller studier.

I Finland grundar sig den lagstadgade sociala tryggheten endera på boende eller arbete. Enbart finskt medborgarskap eller skattskyldighet ger i sig inte rätt till den finska sociala tryggheten. Därför bör en person som ska arbeta utomlands känna till hur hens sociala trygghet är ordnad.

Arbetspensions- och olycksfallsförsäkring hör till den sociala tryggheten som grundar sig på arbete. Den sociala tryggheten som verkställs av Folkpensionsanstalten, alltså FPA, och som grundar sig på boende, inkluderar bland annat familjeförmåner såsom barnbidrag, stöd för hemvård av barn och privat vård av barn, folkpensioner t.ex. ålderspension, invalidpension och familjepension, sjuk- och familjeförmåner och

arbetslöshetsförmåner. Förteckningen är inte komplett.

För att omfattas av systemet för social trygghet som grundar sig på boende förutsätts att man bor i Finland. En person som kontinuerligt vistas i Finland anses bo här. Vistelsen är enligt lagen kontinuerlig när en person inte vistas i utlandet längre än sex månader. Formuleringen i bestämmelsen är tämligen oklar, men med den avses att när en person flyttar bort från Finland för en period som är längre än sex månader, faller hen bort från den finska sociala tryggheten och överförs eventuellt till systemet i det nya bosättningslandet. Undantag från huvudregeln är utstationerade arbetstagare och de behandlas nedan. I folkmun alltså arbetstagare som en arbetsgivare skickar på uppdrag till ett annat land.

Utstationerad arbetstagare i ett EU- eller EES-land- eller Schweiz

OM EN FINSK ARBETSGIVARE utstationerar en arbetstagare till ett annat EU- eller EES-land eller Schweiz har arbetstagaren rätt till sociala förmåner under uppdraget. Anställningsförhållandet till den utstationerande arbetsgivaren måste fortsätta under uppdraget. Arbetstagaren måste också omfattas av den finska sociala tryggheten redan före uppdraget inleds.

En arbetstagare som utstationeras till ett EU- eller EES-land eller Schweiz ska tillsammans med arbetsgivaren ansöka om A1-intyg från Pensionsskyddscentralen före utstationeringen. Med intyget påvisas att arbetstagaren har rätt till finsk social trygghet under uppdraget. Intyget visas vid behov upp åt myndigheterna i stationeringslandet. FPA får information om intyget direkt från Pensionsskyddscentralen. På basis av intyget fortsätter rätten till FPA:s sociala trygghet som grundar sig på boende utan separat ansökan.

A1-intyget beviljas i regel för högst två år. Om uppdraget utomlands fortsätter i samma land i över två år kan man hos Pensionsskyddscentralen ansöka om tre års förlängning av det beviljade intyget. Då förhandlar Pensionsskyddscentralen med myndigheten i stationeringslandet om ett så kallat undantagslov som stationeringslandets myndigheter godkänner eller avslår. Om beslutet är positivt kan den som arbetar utomlands omfattas av den finska sociala tryggheten som utstationerad arbetstagare i fem år.

Utstationerad arbetstagare i annat land

EN ARBETSTAGARE som utstationerats till ett annat än ett EU- eller EES-land eller Schweiz och vars uppdrag pågår i över sex månader är på basis av anmälan om utlandsarbete berättigad till förmåner om hen redan före uppdraget utomlands omfattades av den finska sociala tryggheten.

Personen är berättigad till förmåner i högst fem år. Om personen har arbetat utomlands i fem år, måste hen återvända till Finland för minst sex månader för att hen ska vara berättigad till den finska sociala tryggheten också under följande uppdrag utomlands.

Tidigare var en utstationerad arbetstagare tvungen att separat ansöka om att omfattas av den sociala tryggheten under tiden för uppdraget utomlands. I och med en lagförändring avlägsnades ansökningsskyldigheten från och med 1.4.2019. Arbetstagaren ska dock fortsättningsvis göra en anmälan om när arbetet inleds och upphör endera till FPA eller Pensionsskyddscentralen beroende på vilket land hen arbetar i. Det ovan nämnda A1-intyget räcker som anmälan när arbetet utförs i ett EU- eller EES-land.

Arbete i ett EU- eller ETA-land eller Schweiz i annan egenskap än som utstationerad arbetstagare

OM EN ARBETSTAGARE flyttar från ett land till ett annat i EU- eller EES-området tillämpas EU:s lagstiftning om social trygghet på arbetstagaren och hans familj. Den tillämpas också på andra länders medborgare som bor lagligt i ett medlemsland och som flyttar till ett annat medlemsland. Syftet är att samordna systemen för social trygghet i de olika medlemsländerna och att säkra att en arbetstagare som arbetar i olika länder alltid omfattas av något medlemslands lagstiftning om social trygghet. Med avtalet om fri rörlighet mellan Schweiz och EU utvidgas EU:s bestämmelser till vissa delar också att gälla medborgare i EU-medlemsländer och Schweiz som rör sig mellan länderna i fråga. Huvudregeln är att arbetstagarens sociala trygghet bestäms på basis av arbetslandets lagstiftning dvs. arbetstagaren försäkras i arbetslandet.

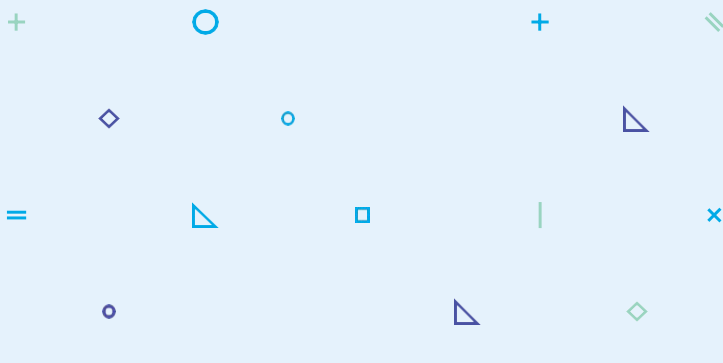
Länder med avtal om social trygghet

PÅ BASIS AV AVTALEN OM SOCIAL TRYGGHET omfattas en person till exempel på basis av sitt arbete endast av ett lands lagstiftning om social trygghet. Avtalens princip är att en person som arbetar i ett avtalsland garanteras i sin tur samma sociala trygghetsförmåner som landets egna medborgare. I allmänhet bestämmer ländernas interna lagstiftning storleken och nivån på förmånerna.

Bestämmelserna och skyddsnivån i de olika avtalen varierar. Därför rekommenderas att man klargör huruvida Finland har ett avtal om social trygghet med stationeringslandet och vilket avtalets innehåll är. Mer information om avtalen av FPA.

Länder utan avtal

OM DET INTE FINNS ETT AVTAL om social trygghet med stationeringslandet tillämpar varje land sin egen lagstiftning. Arbetstagaren kan då omfattas av både Finlands och det andra landets sociala trygghet. Å andra sidan kan det uppstå situationer då arbetstagaren inte får förmåner någonstans ifrån. Både arbetsgivaren och arbetstagaren kan bli tvungna att utöver finska försäkringsavgifterna betala motsvarande avgifter till stationeringslandet.





Pension

ARBETSPENSION INTJÄNAS av allt utfört arbete, i regel också för utlandsarbete. Pensionen intjänas enligt det lands praxis var arbetsgivaren är pensionsförsäkrad. Att arbeta utomlands kan inverka på den finska arbetspensionen.

En arbetstagare kan ansöka om pension som intjänats för arbete utomlands på vanligt sätt i Finland, om arbetslandet är ett EU- eller EES-land, Schweiz eller ett så kallat avtalsland med vilket Finland har ett bilateralt avtal om social trygghet.

Finland har ingått avtal om social trygghet med de nordiska länderna, Förenta Staterna, Kanada, Chile, Indien, Israel, Australien, Kina och Sydkorea.

Pension från ett land utan avtal

OM ARBETET utfördes i ett land som inte hör till EU eller EES och som Finland inte har ingått avtal om social trygghet med, får arbetstagaren inte automatiskt pensionen som intjänats i ett sådant land till Finland. Det lönar sig dock att utreda saken från fall till fall. Mer information fås från Pensionsskyddscentralen.

Pension som intjänats i Finland kan betalas utomlands åt en pensionstagare som bor där.

Att arbeta i ett land utan avtal

OM DIN FINSKA arbetsgivare utstationerar en arbetstagare till ett land som inte har ett avtal om social trygghet med Finland (till exempel Ryssland), ska arbetsgivaren försäkra arbetstagaren enligt Finlands arbetspensionslagar utan tidsgräns. Eftersom det inte finns något avtal kan även stationeringslandet bära upp försäkringsavgifter.

Om en finsk arbetsgivare har anställt en arbetstagare från utlandet för ett arbete som utförs där, är arbetsgivaren inte skyldig att försäkra arbetstagaren i Finland även om hen är finsk medborgare.

Det obligatoriska arbetspensionsskyddet kommer inte heller på fråga i en situation där arbetet utförs i ett utländskt dotter-, syster- eller moderbolag till ett finskt bolag i ett land utan avtal.

I situationerna som nämns ovan kan det finska bolaget dock pensionsförsäkra arbetstagaren i Finland på frivillig basis.

När arbetet utförts i ett land utan avtal ger Pensionsskyddscentralen inte intyg på att arbetstagaren omfattas av den finska sociala tryggheten. I dessa fall ska man kontakta FPA.

I ett land utan avtal ska pensionssökanden själv sörja för ansökan om pension.

Att ansöka om pension i EU-/EES-länder och länder med avtal om social trygghet

OM PERSONEN bor i Finland när hen ansöker om pension görs ansökan som en vanlig finsk pensionsansökan. I ansökan ska anges alla de länder där sökanden tidigare har bott eller arbetat.

Anvisningar åt sökanden

BIFOGA TILL DIN PENSIONSANSÖKAN U-blanketten där du berättar om ditt utlandsarbete. Fyll i tidsperioderna som du bott och arbetat i olika länder på U-blanketten (Bosättning och arbete utomlands). Bifoga också dokumenten om ditt utlandsarbete, t.ex. arbetsintyg. Pensionsskyddscentralen vidarebefordrar din ansökan till myndigheterna i länderna du arbetat. Skicka din ansökan jämte bilagor till Pensionsskyddscentralen eller pensionsbolaget. Pensionsbolaget ansöker om pension åt dig från utlandet.

Att bo utomlands

OM DU BOR i ett EU- eller EES-land eller avtalsland när du ansöker om pension, ange i ansökan att du har arbetat eller bott i Finland. Då skickar försäkringsbolaget i ditt bosättningsland ansökan till Finland och ditt pensionsärende blir anhängigt också i Finland.

Om du däremot bor i ett land utan avtal ska du ansöka om pension i Finland för arbete som utförts i Finland. I fråga om annan pension ska du agera enligt praxisen i landet där du är bosatt.



De Högre Tjänstemännen YTN

Banvaktsgatan 2
00520 Helsingfors

facebook.com/ylemmattoimihenkilot
twitter.com/YTN_ry
www.ytn.fi/sv

Modell för avtal om utstationering

Avtalsmodell för avtal om utlandsarbete

1. Avtalsparter

Arbetsgivare	
Namn	_____
Adress	_____
Arbetsgivarens representant i stationeringslandet	
Namn	_____
Adress	_____
Arbetstagare	
Namn	_____
Adress	_____

2. Plats där arbetet utförs

Stationeringsland	_____
Ort	_____
Verksamhetsställe	_____

3. Arbetsuppgifter

Titel	_____
Huvudsaklig arbetsbeskrivning, rättigheter, skyldigheter rapportering	_____ _____ _____
Arbetstagaren ska utföra sitt arbete omsorgsfullt och följa de föreskrifter som arbetsgivaren inom sin behörighet ger.	
Närmaste förmän	I hemlandet _____ I stationeringslandet _____

4. Laghänvisning

- ☐ Om inte annat har avtalats i detta avtal, tillämpas på avtalsförhållandet Finlands arbetslagstiftning till den del den inte står i strid med stationeringslandets tvingande lagstiftning.
- ☐ Om inte annat har avtalats i detta avtal, tillämpas vid sidan av Finlands arbetslagstiftning det finska kollektivavtalet för branschen till den del det inte står i strid med stationeringslandets tvingande lagstiftning. Kollektivavtal som tillämpas: _____.
- ☐ Om inte annat har avtalats i detta avtal, tillämpas på avtalsförhållandet stationeringslandets arbetslagstiftning. Arbetsgivaren ger arbetstagaren en skriftlig utredning över stationeringslandets lagstiftning som påverkar villkoren i anställningsförhållandet.

5. Avtalets giltighet

De arbetsvillkor som avses i detta avtal gäller från och med _____. _____. 20_____.

Avtalet gäller till och med _____. _____. 20_____.

När utlandsarbetet upphör fortsätter arbetstagarens anställningsförhållande i Finland åtminstone enligt samma villkor som före utlandsarbetet (avtala om åtminstone uppgiftens nivå, ort där arbetet utförs och plats):

6. Utlandsarbetets förtida upphörande

Uppsägningstid

Båda parter har möjlighet att säga upp detta avtal med en uppsägningstid på _____ månader.

Kostnader

Arbetsgivaren betalar arbetstagarens skäligen kostnader till följd av flytt tillbaka till hemlandet.

**Återgång till
arbetsuppgifterna**

Efter att avtalet om utstationering har upphört återvänder arbetstagaren till sina tidigare arbetsuppgifter senast _____ efter att avtalet om utstationering har upphört.

Löneutbetalning

Arbetstagaren har rätt att få sin fulla lön för uppsägningstiden oberoende av om arbetsgivaren utnyttjar hens arbetsinsats.

7. Arbetstid

**Regelbunden
arbetstid**

_____ dagar/vecka och _____ timmar/vecka

(t.ex. måndag–fredag)

8. Övertid

Övertidsersättning

Utöver den regelbundna arbetstiden som nämns ovan utbetalas för utfört arbete ersättning för mer- och övertidsarbete

☐ enligt Finlands / ☐ stationeringslandets lagstiftning.

Arbetsgivaren ger en skriftlig utredning över stationeringslandets arbetslagstiftning.

☐ Enligt kollektivavtalet som iakttas
(parterna kan avtala om att kollektivavtalet iakttas vad gäller villkoren, även om avtalet inte annars skulle iakttas.)

9. Semester

Intjänande av semester

Arbetsstagarens semester intjänas: Enligt

☐ Finlands semesterlag

☐ Enligt stationeringslandets lagstiftning

☐ På annat sätt _____
(Om inte Finlands lagstiftning iakttas och om stationeringslandet inte har lagstadgad semester bör man avtala om hur semestern intjänas.)

Semestertidpunkt

Angående tidpunkten för semester har följande avtalats.

Semesterpenning

Som semesterpenning utbetalas 50 % av semesterlönen eller semesterersättningen som utbetalas när avtalet om utstationering upphör.

10. Lediga dagar

Allmänna lediga dagar med och utan lön

Allmänna lediga dagar med och utan lön bestäms enligt stationeringslandets lagstiftning eller praxis. Arbetsgivaren ger en skriftlig utredning om stationeringslandets lagstiftning och/eller praxis om lediga dagar.

Lediga dagar med lön

Lediga dagar med lön är oberoende av stationeringslandets lagstiftning

Övriga lediga dagar

Om övriga lediga dagar har följande avtalats: _____

11. Lön

Penninglön Lönen som utbetalas till arbetstagaren är _____ / månad / år. Försäkringslönens belopp: _____	Övriga löne- och naturaförmåner ☐ Bilförmån: fri / bruksförmån ☐ Telefonförmån ☐ Måltidsförmån ☐ Bostadsförmån ☐ Annan: _____
Resultatlön / provision / bonus _____ Beträffande lönejustering har följande avtalats (t.ex. hemlandets allmänna löneförhöjningar och förhöjningar som motsvarar inkomstnivån): _____	
Lönen utbetalas	☐ I euro / ☐ Annan valuta: _____ ☐ Till arbetstagarens bankkonto: _____
Löneutbetalningsdag	Lönen utbetalas den _____ varje månad.

12. Dagpenning

Om utbetalning av dagpenning har avtalats följande: _____

13. Ersättning för kostnader i anslutning till dit- och hemresa

Arbetsgivaren betalar en ersättning för följande kostnader:

☐ Hälsoundersökning före avresan

☐ Vaccinationer

☐ Anskaffning av visum

(Andra nödvändiga dokument, tillstånd och anmälningar som är nödvändiga för att utföra arbetsuppgifterna)

☐ Fraktkostnader för bagage, dock högst _____ kg som flygfrakt eller motsvarande kostnader som ytfra

☐ Om ersättning för fraktkostnaderna för bagage och flyttgods har följande avtalats: _____

☐ Resebiljetter från arbetstagarens hemort till arbetsplatsen i stationeringslandet och tillbaka när arbetet upphör enligt sedvanlig av arbetsgivaren bestämd rutt.

☐ Övriga separat överenskomna ersättningar för kostnader: _____

14. Beskattning

Åt arbetstagaren ordnas möjlighet till skatterådgivningstjänster för utredning av skattefrågor i anslutning till utlandsarbetet och ifyllning av skattedeklaration. Arbetstagaren har rätt att använda skatterådgivningstjänsten före uppdraget utomlands inleds och när hen återvänder till hemlandet. Arbetsgivaren står för kostnaderna för skatterådgivningen. Arbetsgivaren bistår dessutom arbetstagaren i uppgörandet av skattedeklaration i stationeringslandet och hemlandet.

15. Familjemedlemmar

Familjemedlemmar

I tolkningen av detta avtal anses som familjemedlemmar: _____

Familjemedlemmarnas kostnader

Om familjemedlemmar som följer med till utlandet,
deras resekostnader och andra kostnader har följande avtalats: _____

16. Boende

- ☐ Arbetsgivaren skaffar en rimlig bostad och bohag åt arbetstagaren och står för kostnaderna för dem.
- ☐ Arbetstagaren skaffar själv en bostad i stationeringslandet och står för kostnaderna för den.
- ☐ Arbetstagaren bor på hotell som arbetsgivaren valt i stationeringslandet.
- ☐ Under tiden _____ bor arbetstagaren på hotell som arbetsgivaren valt, och efter det skaffar arbetstagaren själv en bostad.
- ☐ Boendet i stationeringslandet har ordnats på följande sätt: _____

17. Dagliga arbetsresor

Kostnader för arbetsresor

- ☐ Arbetsgivaren står för de dagliga resekostnaderna från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka, om avståndet är över _____ km.
- ☐ Arbetsgivaren ordnar och står för transport från bostaden till arbetsplatsen och tillbaka.
- ☐ Arbetstagaren står själv för sina kostnader för arbetsresorna.
- ☐ Om ersättning för användning av egen bil har följande avtalats: _____

18. Måltider

Måltider

- ☐ Arbetsgivaren ordnar gratis måltider på arbetsplatsen.
- ☐ För måltider på arbetsplatsen betalar arbetstagaren ____/måltid.
- ☐ Arbetstagaren ansvarar själv för måltidskostnaderna.

19. Lön under sjukledighet

Utbetalning av lön

- ☐ I enlighet med kollektivavtalet
- ☐ På följande sätt, om kollektivavtal inte iakttas: _____

(t.ex. anmälan om sjukledighet i veckor eller månader)

20. Sjukvård

Om arbetstagaren insjuknar ordnas vård i stationeringslandet / _____.

Om sjukdomen är långvarig (frånvaro över ____ månader utan avbrott) eller allvarlig, skickas arbetstagaren till Finland för vård.

Arbetsgivaren står för nödvändiga sjukvårdskostnader enligt följande: _____

Om arbetstagaren insjuknar ordnas vård i stationeringslandet / _____.

Om sjukdomen är långvarig (frånvaro över ____ månader utan avbrott) eller allvarlig, skickas arbetstagaren till Finland för vård.

Arbetsgivaren står för nödvändiga sjukvårdskostnader enligt följande: _____

21. Resor från stationeringslandet till Finland som betalas av arbetsgivaren (utöver dit- och hemresan)

☐ Arbetsgivaren står för resekostnaderna om arbetstagaren insjuknar allvarligt utomlands och transporteras till Finland för vård.

☐ Arbetsgivaren står för resekostnaderna tur och retur till hemlandet om en närstående till arbetstagaren avlider, insjuknar allvarligt och i andra motsvarande fall.

☐ Arbetsgivaren står för semesterresa till hemlandet och tillbaka enligt följande: _____

☐ Om arbetsgivarens deltagande i familjemedlemmarnas resekostnader har avtalats följande: _____

☐ Semestern kan spenderas också annanstans än i hemlandet, varvid resekostnaderna ersätts enligt följande: _____

☐ Om regelbundna hemresor har avtalats följande: _____

22. Försäkringar

Arbetsgivaren tecknar följande försäkringar åt arbetstagaren samt står för försäkringskostnaderna:

☐ Försäkring för utlandsstationering

☐ Reseförsäkring

☐ Fritidsolycksfallsförsäkring

☐ Sjukkostnadsförsäkring

☐ Vid behov hemförsäkring som skydd för boendet

☐ Övriga försäkringar: _____

(t.ex. flyttgods, fordon, lösöre)

23. Kontaktperson i Finland

Kontaktperson

Namn

Adress

Telefonnummer

24. Meningsskiljaktigheter

Tvister i anslutning till avtalet avgörs vid en allmän underrätt i Finland.

Av detta avtal har gjorts upp likalydande exemplar åt vardera avtalsparten.

Tid och plats

Arbetsgivare

Arbetsstagare

Representant för företaget i stationeringslandet
