



VEJLEDNING TIL MEDLEMMER, DER STÅR FOR AT SKULLE ARBEJDE I UDLANDET

UDSTATIONERINGER

2015



Indledning

I Finansforbundet har vi gennem de seneste år konstateret, at den fremadskridende globalisering med øget internationalt samarbejde i finanssektoren har skabt nye job- og karrieremuligheder for vore medlemmer rundt om i verden. Vi har også set, at flere og flere medlemmer udnytter disse nye muligheder og dermed får et øget behov for rådgivning og vejledning i forbindelse med forestående udlandsophold.

Finansforbundet har med denne pjece ønsket at yde hjælp til de af vore medlemmer, der står for at skulle arbejde i udlandet for en periode.

Nogle medlemmer bliver *udstationeret*, hvormed menes, at de arbejder i udlandet i en tidsmæssigt afgrænset periode – typisk af mellem 1 og 3 års varighed – og som regel i henhold til danske regler. Det er sædvanligt, at arbejdsgiveren skaffer og betaler for en række dagligdags fornødenheder – f.eks. bolig, telefon, bil, skole, flytning m.v. Ofte er det aftalt, at den udstationerede er sikret en stilling at vende tilbage til.

Andre medlemmer bliver tilbudt *udlandsansættelse*, hvilket betyder, at de arbejder i udlandet på samme vilkår som arbejdslandets egne borgere. Normalt vil arbejdsgiveren ikke skaffe og betale for bolig m.v., ligesom man ofte ikke på forhånd ved hvor længe opholdet kommer til at vare eller i øvrigt er sikret en stilling at vende tilbage til.

Det er væsentligt at få afklaret, hvilken type ansættelse man taler om, da rådgivningen kan være meget forskellig. Vi har valgt at tage udgangspunkt i udstationering, idet vi har lavet særskilte afsnit vedrørende udlandsansættelse i det omfang, der er forskel i rådgivningen.

Vi har opbygget pjecen i afsnit vedrørende ansættelsesmæssige forhold, skat & pension, A-kassemæssige forhold, medlemskab af Finansforbundet, forsikringer, aftaler med internationale organisationer - og endelig checklister for henholdsvis udstationerede og udlandsansatte. Som supplement til pjecen vil du kunne finde forslag til udstationeringskontrakt på www.finansforbundet.dk. Derudover kan vores medlemmer naturligvis fortsat altid kontakte Finansforbundet for personlig rådgivning.

Ansættelsesmæssige vilkår ved udstationering/ udlandsansættelse

Får du ansættelse ved i udlandet – enten som udstationeret eller udlandsansat – skal du være opmærksom på, hvordan du er stillet i forhold til dine ansættelsesvilkår.

Funktionærer

Alle der i Danmark er omfattet af overenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening er funktionærer. I retspraksis er det i flere domme lagt til grund, at danske arbejdstagere, som er ansat af danske arbejdsgivere til arbejde i udlandet (dvs. udstationerede) er omfattet af funktionærloven, men for en sikkerheds skyld bør du altid aftale, at funktionærloven skal være gældende.

Hvis du skal udlandsansættes, vil det være på arbejdslandets vilkår og dermed følge arbejdslandets lovgivning. Det indebærer, at du ikke er sikret den minimumsbeskyttelse som funktionærloven yder, medmindre I aftaler, at dansk ret finder anvendelse, og at du anses som funktionær.

Ansættelseskontakt

Du har krav på en skriftlig kontrakt eller anden form for dokumentation for vilkårene for din ansættelse, hvis du udstationeres af en dansk arbejdsgiver i længere tid end 1 måned.

Kontrakten bør indeholde alle vilkår for ansættelsesforholdet før, under og efter udlandsopholdet og være underskrevet af begge parter, inden du starter det nye arbejde. Det er arbejdsgivers ansvar at udarbejde kontrakten. Der er en lang række ting du skal forholde dig til, og det kan være nødvendigt at få rådgivning fra offentlige myndigheder, revisor, fagforening m.v.

Det skal fremgå, om der er tale om udstationering eller lokal ansættelse i det pågældende land, da det kan have væsentlig betydning for dine rettigheder og pligter, hvilken type ansættelse der er tale om.

Kontrakten bør være på dansk. Hvis kontrakten skrives på engelsk, bør du stille krav om, at den oversættes til dansk og betinge dig, at det er den danske version, der skal være gældende ved fortolknings tvivl.

Det er vigtigt, at du får indskrevet i kontrakten, at evt. tvister skal afgøres ved de danske domstole (dansk værneting) og, at ansættelsesforholdet reguleres af dansk ret. Dels er det en fordel, at du og din arbejdsgiver kender indholdet af de love, der regulerer ansættelsen, dels er det en forudsætning for, at Finansforbundet kan rådgive dig og yde bistand, hvis der opstår en tvist om dit ansættelsesforhold.

Der er nogle oplysninger, der som minimum skal fremgå af en udstationeringskontrakt. Du kan med fordel bruge Finansforbundets forslag til en udstationeringskontrakt, der opfylder minimumskravene, så du er sikker på, at alt er aftalt. Forslag til udstationeringskontrakt kan findes på www.finansforbundet.dk.

Arbejds miljø

På en række områder gælder samme regler for arbejdsmiljø i hele EU. Det er f.eks. tilfældet for skærmarbejde, manuelt arbejde m.v. På nogle områder er der imidlertid forskel og du skal derfor være op-

mærksom på, om du kan få brug for at aftale særlige rettigheder eller på anden måde sikre dig i dit udlandsophold.

Du skal være opmærksom på, at personer med bopæl i Danmark, som udsendes af en virksomhed i Danmark til arbejde i udlandet (udstationering), er omfattet af den danske arbejdsskadeforsikring i de første 12 måneder af opholdet. Ved udstationering i EU-lande kan perioden forlænges i op til 3 år.

Ved udlandsansættelse skal du dækkes af arbejdslandets egen ordning og du skal derfor være opmærksom på, at der kan være behov for, at du tegner en supplerende forsikring, hvis du vil opnå dækning, der kan sidestilles med den danske.

Vi anbefaler, at du sikrer dig ved at indskrive i kontrakten, at dansk lovgivning samt overenskomstens regler skal være gældende.

Overenskomsten

Som udgangspunkt gælder overenskomsten kun indenfor Danmarks grænser. Der er intet til hinder for, at overenskomsten også kan være gældende i forbindelse med udstationering, men det skal så fremgå af kontrakten.

Arbejdstid

Arbejdstiden bør fastsættes til 37 timer i kontrakten og der skal være fastsat vilkår for over/merarbejde. Der kan f.eks. henvises til overenskomsten. Et evt. stort merarbejde kan også afspejles i lønnen eller der kan kompenseres med vilkår for længere ferie.

Ferie

Den danske ferielov gælder som udgangspunkt ved udstationeringer op til 12 måneder. Det bør dog altid aftales, at den danske ferielov er gældende. Da der kun er krav om 5 ugers ferie og feriegodtgørelse på 1% i den danske ferielov, skal du også huske at aftale vilkår for 6. ferieuge, de 5 omsorgsdage og det højere ferietillæg, som fremgår af overenskomsten. Optjeningen af ferie i udstationeringsperioden skal også være aftalt.

Løn

Under en udstationering fastsættes lønnen ved en individuel aftale. Det er ikke usædvanligt, at en arbejdsgiver ved udstationering bærer en række udgifter (f.eks. til bolig, bil, skole m.v.), som således indgår i opgørelsen af lønnen. Da det kan være meget svært at gennemskue lønnen ved udstationering, anbefaler vi, at lønnen fastsættes ud fra stillingens karakter og indhold, samt dine faglige og personlige kvalifikationer.

Der bør også aftales, hvordan lønnen reguleres, således at lønnen som minimum følger arbejdslandets inflation og lønudviklingen i virksomheden.

Lønnen bør kombineres med et udstationeringstillæg, som kompenserer for afsavn/ulempe ved udstationeringen. Her kan f.eks. indgå kompensation for en ægtefælles tab af indkomst og pension, tab på salg

af bolig og bil i Danmark, vanskelighed ved at opretholde kontakt og tilknytning til Danmark m.v. Størrelsen af tillægget kan også afhænge af, om der stilles bolig, bil m.v. til rådighed.

Du kan også overveje, om du skal forsøge at få udbetalt såkaldte *gardinpenge* i form af f.eks. en månedsløn forud. Gardinpenge skal dække udgifterne forbundet med flytning til udlandet og etablering af et hjem. Ligeledes kan det være en ide, at aftale en tilsvarende betaling i forbindelse med hjemrejsen.

Lønnen kan fastsættes ud fra en bruttoløns betragtning (hvor arbejdsgiver f.eks. desuden stiller bolig og bil til rådighed) eller en nettoløns betragtning. Sidstnævnte indebærer, at du skal give din arbejdsgiver meget private oplysninger, også om evt. ægtefælles/samlevers vilkår. Du bør søge nærmere rådgivning om konsekvenserne af de forskellige lønmodellers indvirkning på skatteforhold m.v. En del revisionsfirmaer yder denne rådgivning, og det bør i øvrigt være din arbejdsgiver, der stiller rådgivningen til rådighed for dig og betaler for den.

Det bør desuden fremgå af udstationeringsaftalen, hvilken valuta lønnen skal udbetales og beregnes i.

Hjemkomst

Det er vigtigt, at du får aftalt, hvordan du vender tilbage. Det bør fremgå, at du mindst har krav på at vende tilbage til det stillingsniveau, du havde før udstationeringen. Det bør også fremgå, hvornår du senest har krav på at vide, hvilken stilling du kan forvente at vende tilbage til. Det er også en god ide, at have aftalt indenfor hvilket geografisk område arbejdspladsen skal ligge.

Der vil normalt være en del rejseaktivitet i forbindelse med en udstationering, og det er vigtigt, at have aftalt, hvad der er gældende. Hvor mange hjemrejser skal du og din familie have ret til årligt og hvem betaler for disse? Hvordan skal der forholdes, hvis du eller din familie skal rejse hjem akut, f.eks. ved sygdom eller død i den nærmeste familie?

Sidst men ikke mindst er det også vigtigt, at have aftalt regler for, hvad der skal ske, såfremt der bliver tale om bristede forventninger, f.eks. krig, der gør, at du ønsker at afbryde din udstationering helt og vende tilbage før udløbet af din udstationeringsaftale.

Social sikring

Ofte er udgangspunktet, at du bliver omfattet af lovgivningen om social sikring i det land, hvor du arbejder. Det betyder, at der skal betales sociale bidrag der, og det gælder uanset du fortsat har din bolig i Danmark. Du har pligt til at betale til de sociale sikringsordninger og du har herefter ret til at modtage ydelser fra udstationeringslandet, f.eks. sygedagpenge, familieydelser og ydelser ved arbejdsskade.

Vi anbefaler, at du skaffer dig detaljerede oplysninger om forholdene i relation til det land du skal til, da det ikke er muligt at lave en detaljeret gennemgang hér.

Hvis du skal udstationeres i et EU/EØS land, er der mulighed for at bevare dine sociale rettigheder i Danmark under visse betingelser. Du kan finde information herom på www.borger.dk. Her kan du også finde information om, hvilke øvrige lande Danmark har overenskomst med.

Hvis du udlandsansættes i et EU/EØS-land, vil du blive omfattet af sikringsordningerne i det pågældende land på lige fod med landets borgere.

Danmark har indgået konventioner med nogle lande udenfor EU/EØS. Disse konventioner giver udstationerede mulighed for at forblive omfattet af de danske sociale sikringsordninger.

Hvis du udstationeres eller udlandsansættes i det øvrige udland er hovedreglen, at du ikke længere er omfattet af de danske sociale sikringsordninger.

Vær opmærksom på, at du ikke har ret til fuld løn under f.eks. barsel, barn sygdom og under de forskellige sociale orlovsmuligheder som fremgår af overenskomsten, medmindre du bliver omfattet af denne eller det fremgår af din ansættelseskontrakt.

Skat og pension

Som udstationeret eller udlandsansat er det vigtigt at have styr på dine skattemæssige forhold.

Skat

Når du bliver udstationeret, flytter du til udlandet for at bo og arbejde, men har stadig tilknytning til en virksomhed i Danmark.

Ved udstationeringen kan din skattepligt i Danmark ophøre, men du kan også fortsat være fuldt eller begrænset skattepligtig til Danmark.

Inden du underskriver kontrakten, skal de skattemæssige forhold overvejes og planlægges individuelt, såsom:

- hvordan undgås dobbeltbeskatning?
- skal der betales A-skat i Danmark?
- skal der betales AM-bidrag i Danmark?
- hvilke muligheder er der for at forblive socialt sikret i Danmark?

De skattemæssige betingelser under udlandsopholdet afhænger blandt andet af udstationeringens varighed, om familien flytter med, om den hidtidige bolig i Danmark opgives, samt af om lønnen udbetales af en dansk eller en udenlandsk arbejdsgiver.

Normalt bliver du skattepligtig i arbejdslandet. Men løn og eventuelle andre indkomster kan godt være skattepligtige både i Danmark og i arbejdslandet.

Sker det, bliver der som udgangspunkt tale om dobbeltbeskatning. For at imødegå denne situation, har Danmark indgået en række dobbeltbeskatningsoverenskomster med andre lande, hvorefter beskatningsretten til en given indkomst, enten fordeles mellem landene, eller forbeholdes det ene land.

Det er også vigtigt, at du bliver registreret hos det lokale skattevæsen i det nye land, og undersøger om udstationeringslandet har særlige regler for udstationerede personer.

Skat, når du flytter tilbage til Danmark

Når du flytter tilbage til Danmark, genindtræder skattepligten, hvis den har været ophørt under udlandsopholdet. Der kan blive tale om fuld eller begrænset skattepligt, men som oftest vil du blive fuldt skattepligtig. Det anbefales, at du i den anledning får tilpasset din forskudsregistrering hos Skat.

Social sikring

Hvis du udstationeres til et EU land og få andre lande, kan du i nogle tilfælde forblive under dansk social sikring. Ellers er udgangspunktet, at du bliver socialt sikret i det land, hvor du udstationeres til.

Hvis du forbliver under social sikring i Danmark, er du fortsat berettiget til at oppebære ydelser efter sociallovgivningen i Danmark. Det betyder blandt andet, at du fortsat kan benytte tandlæge, læge og hospitaler, når du opholder dig i Danmark.

Om du fortsat kan forblive under social sikring i Danmark, kan undersøges hos de sociale sikringsmyndigheder i Danmark.

Hvis du ikke bliver underlagt den danske sociale lovgivning, kan der f.eks. ikke indbetales på din ATP ordning.

Pension og forsikring:

Der er som regel andre forhold i udlandet end i Danmark, med hensyn til offentlig sikring og pensionsforhold.

I Danmark er du via din overenskomst omfattet af en obligatorisk firmapensionsordning.

Den sociale sikring (bl.a. folkepension) er for alle, og bliver betalt via vores skatter.

En pensionsordning i udlandet vil typisk være baseret på tre obligatoriske elementer:

- social sikring
- obligatorisk arbejdsmarkedspension
- firmapensionsordning

Har du ikke mulighed for at forblive under dansk social sikring, vil du skulle omfattes af arbejdslandets ordninger.

Typisk vil der fra både arbejdsgiveren og din side, skulle betales sociale bidrag til:

- alders- og invalidepension
- syge- og ulykkesforsikring
- arbejdsløshedsunderstøttelse
- familieydelse

Retten til de offentlige ydelser og fastsættelsen af disse, vil i mange lande være knyttet til jobbet i langt højere grad end i Danmark.

Pension og udlandet

I forbindelse med en udstationering, viser erfaringerne ofte, at:

- pensionsordningerne er et overset område
- de skattemæssige forhold omkring pensionsordninger ofte ændres væsentligt, i forbindelse med flytning til udlandet
- arbejdsgivers indbetaling til en dansk pensionsordning bliver anset for yderligere skattepligtig indkomst, og dermed beskattes

- dit eget bidrag ikke giver fradrag, og at pensionsordningen samtidig forbliver skattepligtig i Danmark ved udbetaling.

En udstationering betyder ofte, at du vil blive beskattet efter reglerne i dit nye bopælsland, og din løn vil sjældent være skattepligtig til Danmark. Når lønnen ikke skal beskattes i Danmark, vil der ikke være fradrag for pensionsindbetalingerne til danske pensionsordninger, og der vil være behov for at ændre din nuværende pensionsordning.

Din pensionsordning kan sikkert med fordel ændres til en ikke-skattebegünstiget pensionsordning (pensionsbeskatningslovens § 53 A).

Du får ikke fradrag i udlandet eller i Danmark for indbetalingerne. Til gengæld er udbetalingerne heller ikke skattepligtige i Danmark, og du kan hæve ordningen når som helst. Du vil være løbende skattepligtig af afkastet på ordningen efter bopælslandets regler.

Fra 1. januar 2010, skal man kunne dokumentere, at pensionsindbetalingerne er foretaget af arbejdsgiveren under udstationeringen, og beskattet i udlandet eller Danmark, for at slippe for skattepligten, når du vender tilbage til Danmark.

Når udstationeringsperioden er slut, og du på ny bosætter dig i Danmark, kan du overveje at ændre ordningen til en almindelig skattebegünstiget ordning i Danmark.

Med en § 53 A pensionsordning, opnås der symmetri mellem den manglende fradragsret og skattefriheden på udbetalingstidspunktet.

Beholder du ordningen efter hjemkomsten, bliver du skattepligtig af afkastet efter særlige regler. Dertil kan det nævnes, at en sådan ordning ikke indgår i beregningen af en eventuel efterløn.

Der er ofte tilknyttet forskellige forsikringsdækninger til din pensionsordning, men de danske forsikringer er typisk også udviklet til det danske sundhedssystem, og det bør overvejes at etablere forsikringer, der er udviklet til verdensplan.

Det anbefales derfor at du inden afrejsen, får gennemgået din pensionsordning hos din pensionsleverandør, så den passer til dine behov og de nye forhold. Ofte bliver den bestående pensionsordning stillet i bero (fripolice), men det er i visse situationer muligt, at forsikringsdækningerne kan opretholdes under udstationeringen. Er det ikke muligt, bør du undersøge om det kan betale sig ikke at afmelde den danske forsikring, da der kan være krav om nye helbredsoplysninger, når du kommer tilbage til Danmark, og ønsker at genoptage din danske pensionsordning.

Husk samtidig, også at få din ægtefælles/samlevers pensions- og forsikringsforhold gennemgået og tilpasset de nye forhold.

Overenskomsten gælder ikke i udlandet

Som udgangspunkt gælder overenskomsten kun inden for Danmarks grænser. Der er selvfølgelig intet til hinder for, at overenskomsten også kan gælde i forbindelse med udstationeringen, men så skal det stå direkte i kontrakten.

I den anledning skal du være opmærksom på, at du via overenskomsten er dækket af en sundhedsforsikring. Herudover har du også en livsforsikring og Kritisk Sygdom forsikring på hver kr. 150.000.

Du bør i ansættelseskontrakten sikre dig en retsstilling, som minimum svarer til de rettigheder, der følger af den danske Arbejdsskedeforsikringslov.

Lokal ansat

Bliver du lokal ansat, i en dansk eller udenlandsk virksomhed, og lønnet af den lokale virksomhed, betyder det, at din løn og arbejdsvilkår følger de regler og vilkår, der gælder i det pågældende land.

Det er her ikke muligt at beskrive hvilke regler der gælder i de forskellige lande, og vi anbefaler at du søger rådgivning, inden du underskriver kontrakten.

Personlig rådgivning

Vi anbefaler, at du søger professionel rådgivning til planlægning af din udstationering, eller lokal ansættelse. Finansforbundet yder ikke rådgivning om pension og skat.

A-kassemæssige forhold ved arbejde og ophold i et EØS-land

Får du arbejde i et EØS-land, kan du enten være udstationeret af arbejdsgiveren, eller ansat under lokale forhold. Som regel skal du arbejdsløshedsforsikres i arbejdslandet, medmindre du bliver udstationeret af en dansk arbejdsgiver

EØS-landene er:

Danmark, Sverige, Norge, Island, Finland, Belgien, Frankrig, Grækenland, Holland, Irland, Italien, Luxembourg, Portugal, Spanien, Storbritannien, Tyskland, Østrig, Liechtenstein, Schweiz, Estland, Letland, Litauen, Malta, Polen, Slovakiet, Slovenien, Tjekkiet, Ungarn, Cypern (den græske del), Rumænien og Bulgarien.

Udstationeret i et EØS-land

Bliver du udstationeret i et EØS land, og omfattet af dansk lovgivning om social sikring i udstationeringsperioden, kan du bevare dit medlemskab af den danske a-kasse.

En forudsætning for at bevare medlemskabet af den danske a-kasse er

- ⇒ at du er udstationeret af en dansk arbejdsgiver
- ⇒ at du får løn af en dansk arbejdsgiver
- ⇒ og at du ved udrejsen er omfattet af de danske regler om social sikring

Du kan søge om at bevare ret til dansk social sikring under arbejde i udlandet hos Pensionsstyrelsen.

Bliver du udstationeret i mere end 1 år, skal din arbejdsgiver søge om forlængelse af udstationeringsperioden i det EØS land, hvor du er udstationeret i. Forlængelsen skal søges inden den første attestperiode udløber.

En udstationeringsperiode kan maksimalt vare i 3 år.

Medlemskabet af a-kassen og arbejdstimerne i udstationeringsperioden tæller fuldt ud til optjening af rettigheder i a-kassen.

Lokal ansat i et EØS-land

Bliver du ansat under lokale forhold, skal du som hovedregel arbejdsløshedsforsikres i arbejdslandet. De fleste EØS-lande har en tvungen arbejdsløshedsforsikring, og derfor kan du ikke selv vælge, hvor du vil være arbejdsløshedsforsikret.

EØS aftalen gør, at du har mulighed for at overføre arbejds- og forsikringsperioder mellem EØS landene, og at du ikke skal starte forfra med at optjene rettigheder, når du flytter mellem EØS landene.

Det er vigtigt at være korrekt forsikret. Konsekvenserne af at være dobbeltforsikret eller fejlforsikret kan i værste fald resultere i, at arbejds- og forsikringsperioderne ikke kan bruges til at optjene rettigheder i den danske a-kasse. Kontakt din a-kasse, hvis du er i tvivl.

Hvis du ikke kan forsikres i EØS arbejdslandet

Kan du beholde dit medlemskab af den danske a-kasse, men du skal dokumentere at du ikke kan være omfattet af arbejdsløshedsforsikringen i arbejdslandet.

Arbejds- og forsikringsperioderne tæller fuldt ud til optjening af rettigheder i den danske a-kasse.

Hvis du kan forsikres i EØS arbejdslandet

Skal du udmeldes den danske a-kasse. Det er vigtigt, at du først udmelder dig den danske a-kasse, når du er sikker på at være forsikret i det andet EØS-land.

Optagelsesbetingelserne og muligheden for at overføre arbejds- og forsikringsperioder afhænger af, om du har **været medlem af en dansk a-kasse indenfor de sidste 5 år**, eller om det er **mere end 5 år siden/aldrig har været medlem**.

Du skal opfylde forskellige krav for at få ret til dagpenge, hvis du kommer til Danmark efter at have arbejdet eller været arbejdsløshedsforsikret i udlandet. Kravene vedrører dels dit medlemskab af en a-kasse, dels hvor meget og hvordan du har arbejdet.

Har du været medlem af en dansk a-kasse inden for de sidste 5 år, kan du overføre dine arbejdsløshedsforsikringsperioder fra et andet EØS-land, hvis du opfylder betingelserne:

- du er ophørt med at være arbejdsløshedsforsikret i det andet EØS-land
- inden 8 uger derefter er du flyttet til Danmark og opholder dig her
- inden 8 uger har du desuden skriftligt ansøgt om at blive medlem af en dansk a-kasse.

Har du ikke været medlem af en dansk a-kasse inden for de sidste 5 år, kan du overføre dine arbejdsløshedsforsikringsperioder fra et andet EØS-land, hvis du opfylder betingelserne:

- du er ophørt med at være arbejdsløshedsforsikret i det andet EØS-land
- inden 8 uger derefter har du skriftligt ansøgt om at blive medlem af en dansk a-kasse,
- inden 8 uger er du desuden begyndt på et arbejde af 296 timers varighed inden for 3 måneder. Hvis du bliver optaget som deltidsforsikret, skal du arbejde mindst 148 timer inden for 3 måneder. Hvis du er selvstændig erhvervsdrivende, skal du drive selvstændig virksomhed mere end midlertidigt og i væsentligt omfang. Den selvstændige virksomhed skal drives i 8 hele uger inden for 3 måneder.

Grænsearbejdere

Du betragtes som grænsearbejdere, når du arbejder i et EØS-land, men bor i et andet EØS-land, og vender tilbage til din bopæl mindst end 1 gang om ugen.

Er du grænsearbejdere skal du arbejdsløshedsforsikres i arbejdslandet, og bliver du fuldt ledig, skal du have dagpenge fra bopælslandet. Ved deltidsledighed/periodisk ledighed er det arbejdslandet, der skal udbetale dagpenge.

Bor du fx i Sverige, men arbejder i Danmark, skal du arbejdsløshedsforsikres i Danmark. Ophører ansættelsesforholdet i Danmark, skal du have svenske dagpenge – dvs. at dagpenge udbetales efter svenske satser og regler.

Efterløn – medregning af arbejds- og forsikringsperioder fra andet EØS-land

Forsikringsperioder fra andet EØS-land kan maksimalt medregnes i op til halvdelen af det nødvendige anciennitetskrav til efterlønnen. Perioderne kan kun medregnes, hvis du har været medlem af en dansk a-kasse i mindst 1 år forud for forsikringsperioden i udlandet, samtidig med at du også har haft bopæl i Danmark. Endvidere skal du efterbetale det nødvendige efterlønsbidrag.

Det er din a-kasse, der konkret tager stilling til om du kan opfylde anciennitetskravene til efterlønnen, efter en periode i udlandet.

Det øvrige udland

Du kan bevare dit medlemskab af den danske a-kasse når du arbejder i det øvrige udland. Har du en arbejdsperiode i det øvrige udland, samtidig med at du har beholdt medlemskabet af den danske a-kasse, kan denne arbejdsperiode tælle med til at optjene rettigheder i den danske a-kasse. Det er vigtigt at arbejdsperioden er veldokumenteret, og et godt råd er at du sørger for at få en ansættelseskontrakt, lønsedler mm.

Der gælder dog særlige bestemmelser hvis man er udsendt af en dansk arbejdsgiver, arbejder som ulandsfrivillig, på ambassader eller internationale organisationer. Kontakt din a-kasse for nærmere information.

Medlemskab og forsikringer

Du anbefales at tjekke, om din udstationering eller udlandsophold får betydning for dit medlemskab af Finansforbundet og dine forsikringer.

Medlemskab af Finansforbundet som udstationeret

Du beholder dit medlemskab som aktivt medlem af Finansforbundet, mens du er udstationeret. Der er ingen ændringer i medlemskabet, ligesom kontingentet er uændret. Det samme gælder omkring udmeldelse. Du kan melde dig ud med 6 måneders varsel til en måneds udgang.

Du har fortsat mulighed for indflydelse i den danske del af virksomheden. Det betyder bl.a. at du bør have en tillidsmand i Danmark, som du kan kontakte, hvis du har problemer. Du bør også modtage referater fra møder i samarbejdsudvalg på lige fod med øvrige medarbejdere.

Forsikring gennem Finansforbundet som udstationeret

Der gælder følgende vedrørende muligheden for forsikringer gennem Finansforbundet:

- Gruppelivsforsikring via Forenede Gruppeliv kan fortsætte uændret og opkræves sammen med kontingentet
- Ulykkesforsikringer kan fortsætte på uændrede vilkår i hele verden – dog maks. i indtil 2 år.
- Fritidshusforsikring kan fortsætte på uændrede vilkår
- Villaforsikring – hvis du låner dit hus ud til venner eller familie, kan forsikringen fortsætte, på betingelse af, at dem som låner huset, tilmelder sig til adressen hos folkeregisteret. Ellers kan forsikringen ikke fortsættes
- Bilforsikringer kan bibeholdes, hvis bilen fortsætter med at være på danske nummerplader *
- Campingvognforsikring kan bibeholdes, hvis den fortsætter med at være på danske nummerplader *
- Motorcykelforsikring kan bibeholdes, hvis den fortsætter med at være på danske nummerplader
- Hundeforsikring kan bibeholdes uændret
- Indboforsikring kan **ikke** bibeholdes.

Hvis du er udstationeret og familien bliver i Danmark, fortsætter forsikringerne uændret.

Hvis du skal være udstationeret i mere end 5 år, anbefales det at tegne forsikringer i et lokalt selskab. Det gælder dog ikke for gruppelivsforsikringer.

Medlemskab af Finansforbundet som udlandsansat

Som ansat i en dansk eller udenlandsk virksomhed i udlandet, har Finansforbundet ingen forhandlingsret, og derfor anbefaler vi, at du bliver medlem af en anerkendt fagforening i arbejdslandet. Du kan bevare dit medlemskab af Finansforbundet som passivt medlem. Kontingent vil være nedsat og du kan melde dig ud af Finansforbundet med en måneds varsel.

Som lokalt ansat er du omfattet af de regler for indflydelse, som eksisterer i arbejdslandet.

Forsikring gennem Finansforbundet som udlandsansat

Der gælder følgende vedrørende muligheden for forsikringer gennem Finansforbundet:

- Gruppelivsforsikring via Forenede Gruppeliv kan fortsætte uændret og opkræves sammen med kontingentet
- Ulykkesforsikringer kan fortsætte på uændrede vilkår i hele verden – dog maks. i indtil 2 år.
- Fritidshusforsikring kan fortsætte på uændrede vilkår
- Villaforsikring – hvis du låner dit hus ud til venner eller familie, kan forsikringen fortsætte, på betingelse af, at dem som låner huset, tilmelder sig til adressen hos folkeregisteret. Ellers kan forsikringen ikke fortsætte
- Bilforsikringer kan bibeholdes, hvis bilen fortsætter med at være på danske nummerplader *
- Campingvognforsikring kan bibeholdes, hvis den fortsætter med at være på danske nummerplader *
- Motorcykelforsikring kan bibeholdes, hvis den fortsætter med at være på danske nummerplader
- Hundeforsikring kan bibeholdes uændret
- Indboforsikring kan **ikke** bibeholdes.

Hvis du skal være lokalt ansat i mere end 5 år, anbefales det at tegne forsikringer i et lokalt selskab. Det gælder dog ikke for gruppelivsforsikringer.

*) og må kun bruges til kørsel i Danmark eller på ferie i udlandet.

Aftaler med andre organisationer

Finansforbundet har aftaler med andre organisationer i verden. Du kan bl.a. få et UNI-pas, som kan sikre dig hjælp og rådgivning i udlandet.

Norden

På nordisk plan har Finansforbundet sammen med syv andre nordiske finans- og forsikringsforbund i Sverige, Norge, Island og Finland etableret Nordic Financial Unions (NFU). I dag har NFU primært fokus på finansiell regulering i EU. Formålet er at styrke og koordinere den nordiske indsats i det europæiske og globale arbejde i finanssektoren. NFU, der er fysisk placeret i Stockholm, har også valgt at finansiere en medarbejder til UNI-Europa's kontor i Bruxelles for at styrke sammenhængen mellem det nordiske og det europæiske samarbejde i finanssektoren.

Europa og verden

Finansforbundet er medlem af UNI Global Union (UNI), der repræsenterer 20 millioner ansatte indenfor 13 servicesektorer (finans, it, telecom etc.) i 900 fagforbund verden over. UNI har fokus på de ansatte i de globale virksomheder og de udfordringer, et globaliseret arbejdsmarked giver.

UNI-Europa er den europæiske gren af UNI med hovedsæde i Bruxelles. UNI-Europa har syv millioner medlemmer og er en central faglig spiller i EU. UNI-Europa er med til at give Finansforbundet et effektivt netværk, der styrker påvirkningen af EU-institutionerne, social dialog med de europæiske arbejdsgivere og et netværk af europæiske samarbejdsudvalg (EWC).

Finansforbundet arbejder også gennem UNI Finance, som er UNI's globale gren for finanssektoren med tre millioner finansansatte bag sig.

UNI har udarbejdet UNI passet for at sikre dig råd og vejledning, når du arbejder på et globalt arbejdsmarked.

UNI-PASSET: HJÆLPER DIG I UDLANDET

Vær opmærksom på, at dit medlemskab af Finansforbundet giver dig ret til et UNI-pas. UNI-passet sikrer dig hjælp i udlandet via et verdensomspændende netværk af 900 fagforeninger i 140 lande.

Du kan få et UNI-pas, hvis du skal udstationeres eller påtænker at arbejde i længere tid i udlandet.

Hvis du skal ansættes lokalt, anbefaler vi dig at melde dig ind i en anerkendt fagforening i det pågældende land.

Det giver UNI-passet dig:

- mulighed for hurtigt og nemt at få kontakt med en anerkendt fagforening i det land, du ønsker at arbejde
- adgang til rådgivning om dine arbejds- & ansættelsesretlige forhold (du har måske spørgsmål til din nye ansættelseskontrakt eller den lokale overenskomst).
- adgang til lokale faglige aktiviteter som fx uddannelse, kurser, professionelle netværk

- hjælp til at blive fortrolig med lokale forhold

Læs mere om UNI-passet: <http://passport.uniglobalunion.org>

Sådan bestiller du dit UNI-pas

Det er nemt at få et UNI-pas. Det eneste du skal er at udfylde en online ansøgning (engelsk) på:

<http://passport.uniglobalunion.org>

1. Du klikker på "Apply for your passport".
2. Du udfylder ansøgningsformularen med dine personlige informationer.
3. Under "Union / Organisation" vælger du "FSU-DK". FSU-DK er vores engelske forkortelse.
4. Du afslutter med at klikke på "Send"

Derefter vil du modtage dit UNI pas inden for 10 arbejdsdage sammen med en liste over de regionale UNI kontorer. UNI kontorerne vil sætte dig i kontakt med en lokal fagforening i dit nye værtsland.

Har du spørgsmål om UNI eller UNI passet er du velkommen til at kontakte Finansforbundet – Analyse sektionen.

Nyttige links og adresser

UNI Global Union

UNI Head Office

8-10 ave. Reverdil

CH - 1260 Nyon

Tel: (+41 22) 365 21 00

Fax: (+41 22) 365 21 21

<http://www.uniglobalunion.org>

UNI europa

Rue de l'Hôpital, 31

B - 1000 Brussels

Tel: (+32 2) 234 56 56

Fax: (+32 2) 235 08 70

<http://www.uni-europa.org>

NFU

Nordic Financial Unions

Box 720

Olof Palmes gata 17

S-101 34 Stockholm

Tel (+46) 8 614 03 00

Fax (+46) 8 611 38 98

<http://www.nordicfinancialunions.org/>

Checkliste ved udstationering

Inden en kontrakt om udstationering underskrives, bør du sikre at følgende punkter har været overvejet. De punkter, som I bliver enige om, skal fremgå af kontrakten, da det ellers kan være umuligt at bevise, hvad I har aftalt.

Arbejdsrelaterede forhold

- Varigheden af udstationeringen og eventuelle forhold, der kan medføre ret til at afbryde udstationeringen (Force majeure)
- Arbejdsgivers fulde navn og adresse
- Arbejdsstedets adresse. Det er ikke nødvendigvis samme adresse som arbejdsgivers.
- Arbejdets indhold. Du bør sikre en udførlig stillingsbeskrivelse, så der ikke efterfølgende kan opstå tvister om dette
- Lønforhold skal aftales udtrykkeligt. Tag stilling til løn, tillæg, pension, provision, bonus, bil/ kørselsgodtgørelse, telefon, avis, fratrædelsesgodtgørelse, lønudbetalingstidspunkt og valuta m.v.
- Arbejdstid skal aftales. Tag samtidig stilling til rettigheder ved over-/merarbejde – skal det honoreres eller afspadseres?
- Ferie og fridage skal aftales. Derudover kan det være relevant at få styr på barsels- og orlovsregler samt ret til fri ved sygt barn
- Rejseaktivitet. Tag stilling til transport-, opholds- og fortæringsudgifter. Det kan også være relevant at aftale nærmere omkring repræsentation, bonuspoints og kreditkort
- Opsigelsesvilkår skal aftales. I den forbindelse skal der særligt tages stilling til muligheden for at afbryde udstationeringen fra din side.

Familiemæssige forhold

- Der bør aftales nærmere omkring boligforhold og økonomien i forbindelse med flytning fra Danmark til udlandet og tilbage igen. Det kan være relevant at aftale nærmere omkring tillæg for dobbelt husførelse, udgifter til børnepasning, skole m.v.
- Det bør aftales, at der tegnes relevante forsikringer for hele familien. Vær opmærksom på, at nogle forsikringer kan være lovpligtige, mens der i andre tilfælde kan være behov for at tegne supplerende dækning
- Der kan være tale om en række "øvrige udgifter", som I med fordel kan aftale nærmere omkring. Det kan f.eks. være udgifter til vaccinationer, kørekort, revisorbistand til skatte-, pensions- og forsikringsmæssige spørgsmål, sprogundervisning m.v.
- I bør aftale vilkår i forbindelse med hjemrejse – både i forhold til betalte hjemrejser under udstationeringen (for hele familien), men også i forhold til den endelige hjemrejse og hjemrejse i utide. Hjemrejse i utide kan f.eks. være i tilfælde af sygdom/død i den nærmeste familie, krig, uroligheder m.v.

Vilkår efter udstationeringen

- Der bør aftales nærmere omkring løn- og ansættelsesvilkår ved tilbagevenden til Danmark

Generelt

- Det bør aftales, at eventuelle tvister løses ved dansk værneting, og at ansættelsesforholdet er underlagt danske retsregler. Dette er en forudsætning for, at Finansforbundet kan yde bistand

Checkliste ved udlandsansættelse

Inden en kontrakt om udlandsansættelse underskrives, bør du sikre, at følgende punkter har været overvejet. De punkter, som I bliver enige om, skal fremgå af kontrakten, da det ellers kan være umuligt at bevise, hvad I har aftalt.

En ansættelseskontrakt vil normalt være udarbejdet på arbejdslandets sprog ved udlandsansættelse, og den kan indeholde en del juridiske termer og fagudtryk, så det vil være en god ide at få rådgivning inden den skrives under.

Finansforbundets rådgivning og bistand i forbindelse med gennemgang af en udlandsansættelse kan være begrænset, da Finansforbundet ikke har det fornødne kendskab til udenlandsk arbejdsmarkedsjura til at kunne vurdere en udenlandsk kontrakt på udenlandske vilkår. Vi anbefaler derfor, at du kontakter en advokat der specialiserer sig med det konkrete lands arbejdsmarkedsforhold.

Arbejdsrelaterede forhold

- Tiltrædelsestidspunkt og varigheden af udlandsopholdet, hvis det er tidsbegrænset
- Arbejdsgivers fulde navn og adresse
- Arbejdsstedets adresse. Det er ikke nødvendigvis samme adresse som arbejdsgivers
- Arbejdets indhold. Du bør sikre en udførlig stillingsbeskrivelse, så der ikke efterfølgende kan opstå tvister om dette
- Lønforhold skal aftales udtrykkeligt. Tag stilling til løn, tillæg, pension, provision, bonus, bil/ kørselsgodtgørelse, telefon, avis, fratrædelsesgodtgørelse, lønudbetalingstidspunkt og valuta m.v.
- Arbejdstid skal aftales. Tag samtidig stilling til rettigheder ved over-/merarbejde – skal det honoreres eller afspadseres?
- Ferie og fridage skal aftales. Derudover kan det være relevant at få styr på barsels- og orlovsregler samt ret til fri ved sygt barn
- Rejseaktivitet. Tag stilling til transport-, opholds- og fortæringsudgifter. Det kan også være relevant at aftale nærmere omkring repræsentation, bonuspoints og kreditkort
- Opsigelsesvilkår skal aftales. I den forbindelse skal der særligt tages stilling til muligheden for at afbryde udlandsopholdet fra din side

Familiemæssige forhold

- Der bør aftales nærmere omkring boligforhold og økonomien i forbindelse med flytning fra Danmark til udlandet og tilbage igen. Det kan være relevant at aftale nærmere omkring tillæg for dobbelt husførelse, udgifter til børnepasning, skole m.v.
- Det bør aftales, at der tegnes relevante forsikringer for hele familien. Vær opmærksom på, at nogle forsikringer kan være lovpligtige, mens der i andre tilfælde kan være behov for at tegne supplerende dækning
- Der kan være tale om en række "øvrige udgifter", som I med fordel kan aftale nærmere omkring. Det kan f.eks. være udgifter til vaccinationer, kørekort, revisorbistand til skatte-, pensions- og forsikringsmæssige spørgsmål, sprogundervisning m.v.

- I bør aftale vilkår i forbindelse med hjemrejse – både i forhold til betalte hjemrejser under udlandsopholdet (for hele familien), men også i forhold til den endelige hjemrejse og hjemrejse i utide. Hjemrejse i utide kan f.eks. være i tilfælde af sygdom/død i den nærmeste familie, krig, uroligheder m.v.

Generelt

- Det gældende retsgrundlag og regler for behandling af tvister skal fremgå. Vær opmærksom på, at Finansforbundet kun kan yde bistand, hvis det er aftalt, at eventuelle tvister løses ved dansk værneting, og at ansættelsesforholdet er underlagt danske retsregler

Forslag til udstationeringskontrakt

Mellem (virksomhedens navn) og (medarbejderens navn) indgås følgende;

ANSÆTTELSESKONTRAKT

Tiltrædelsesdato og periode

Virksomheden har med virkning fra den (dato) til den (dato) ansat medarbejderen som (stillingsbetegnelse og -beskrivelse).

Medarbejderens anciennitet regnes fra (dato).

Arbejdssted og arbejdsopgaver

Arbejdsstedet er (adresse).

Medarbejderen skal beskæftige sig med følgende opgaver;

-
-

Medarbejderen referer til (navn).

Løn og pensionsforhold

Den månedlige løn udgør et beløb svarende til DKK (beløb). Lønnen udbetales månedsvi i valutaen (xx) eller efter medarbejderens valg i danske kroner forud hver den (dato) 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.

Der ydes endvidere et udstationeringstillæg på DKK (xx). Tillægget udbetales sammen med lønnen.

Lønnen reguleres hver den (dato). Ved væsentlige ændringer i arbejdsstedet, arbejdsopgaver samt i priser og valutakurs i opholdslandet, optages lønnen til forhandling mellem parterne.

Der etableres en pensionsordning i (pensionskasse), hvortil virksomheden indbetaler pension med 11% og medarbejdere 5,25% (eller det til enhver tid gældende pensionsbidrag i henhold til overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening) af den i danske kroner aftalte løn (inkl. tillæg). Pensionsbidragene indbetales månedsvi af virksomheden i danske kroner.

Arbejdstid og merarbejde

Den ugentlige arbejdstid udgør 37 timer. Arbejdstiden placeres fra mandag til fredag i tidsrummet mellem kl. xx og kl. xx.

Arbejdstid udover xx timer pr. uge betragtes som over-/merarbejde. Vedrørende honorering af over-/merarbejde er aftalt xx.

Ferie og fridage

Medarbejderen er berettiget til ferie og ferietillæg i henhold til ferieloven og overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Medarbejderen er berettiget til løn under ferie fra tiltrædelsestidspunktet uden at have optjent ret hertil i henhold til ferieloven.

Ved fratrædelsen beregnes feriegodtgørelse og ferietillæg i henhold til den danske ferielov og overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening. Feriegodtgørelsen udbetales kontant.

Nationale hellig- og fridage i beskæftigelseslandet samt følgende danske hellig- og fridage; xx, xx, xx er fridage.

Medarbejderen er berettiget til frihed med løn ved barns sygdom m.v. i overensstemmelse med reglerne herom i overenskomsten mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Graviditet, barsel og adoption

Medarbejderen er berettiget til orlov/fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i overensstemmelse med reglerne i overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Rejser og repræsentation

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

I øvrigt godtgøres medarbejderens udgifter til rejser og repræsentation i virksomhedens interesse under arbejds udførelse efter regning. For kørsel i egen bil ydes godtgørelse med DKK xx/km.

Opsigelse

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

Virksomheden kan bringe både udstationeringen og ansættelsesforholdet til ophør i henhold til Funktionærlovens regler med tillæg af xx måneder.

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.

Såfremt ansættelsesforholdet bringes til ophør, er medarbejderen og dennes familie berettiget til straks at blive overført til Danmark og fritages for arbejde indtil ansættelsesforholdets udløb.

Medmindre en af parterne opsig ansættelsesforholdet, jfr. ovenfor, vil ansættelsesforholdet ophøre uden yderligere varsel den (dato)(ved tidsbegrænset ansættelse).

Ekstraordinær opsigelse

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

Fratrædelsesgodtgørelse

Medarbejderen er ved udstationeringens udløb eller ved opsigelse fra virksomhedens side, der ikke skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse, berettiget til en særlig fratrædelsesgodtgørelse svarende til x måneders løn pr. år, dog mindst 1 måneds løn efter 6 måneders udstationering.

Den særlige fratrædelsesgodtgørelse beregnes af den aftalte løn inkl. alle tillæg og pension på fratrædelsestidspunktet.

Medarbejderens eventuelle ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven og overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening berøres ikke af den særlige fratrædelsesgodtgørelse.

Ud- og hjemrejse

Virksomheden afholder alle udgifter til ud- og hjemrejser, herunder flytning af bohave.

Medarbejderen og dennes familie har ret til en betalt hjemrejse (tur/ retur) hvert halve år, første gang den xx.

Ud- og hjemrejser sker på følgende vilkår;

-
-

Ekstraordinær hjemrejse

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

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

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.

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

Andre ydelser

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 betaler abonnement på følgende aviser, blade m.v.;

-
-

Sprogundervisning og efteruddannelse

Virksomheden sørger for den nødvendige sprogundervisning til medarbejderen og dennes familie.

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

Boligforhold

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

Social sikring

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

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

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

Forsikringer

Virksomheden betaler følgende forsikringer;

Ansvar, arbejdsskade, 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.

Virksomheden betaler følgende lovpligtige forsikringer i beskæftigelseslandet;

-

-

Familieudgifter

Virksomheden betaler skoleudgifter til medarbejderens børn og udgifter til børnepasning.

Virksomheden betaler alle udgifter til medarbejderens bolig i beskæftigelseslandet.

Vilkår efter udstationeringen

Efter udstationeringen er følgende vilkår aftalt;

-
-

Dokumenter

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

I øvrigt er overenskomst mellem Finansforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening, funktionærloven, ferieloven og andre danske retsregler gældende for ansættelsesforholdet.

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

(sign.)
virksomheden

(sign.)
medarbejderen