



UMEÅ UNIVERSITET

Vägledning vid distansarbete från annat land

Denna vägledning riktar sig till prefekt/motsvarande som överväger att godkänna att en arbetstagare helt eller delvis ska utföra sina arbetsuppgifter från ett annat land än Sverige. Vägledningen omfattar inte

- arbetstagare som är utlandsstationerade med stöd av Avtal om utlandskontrakt och riktlinjer för anställningsvillkor vid tjänstgöring utomlands (så kallad URA-anställning)
- uppdrag som utförs för Umeå universitets räkning utomlands under kortare perioder, så kallad tjänsteresa.

Rättsläget är oklart

Situationen med distansarbete utomlands är oreglerad i våra kollektivavtal och rättsläget är mycket oklart. Vid lagvalsfrågor i samband med anställningar är huvudregeln att det är lagen i det land som arbetet vanligtvis utförs i som är tillämplig. Om arbetet vanligtvis utförs i till exempel Frankrike kan det således vara fransk arbetsmiljölag och fransk anställningsskyddslag som ska tillämpas trots att arbetstagaren enligt anställningsbeviset är placerad i Sverige. Utifrån det oklara rättsläget bör situationen med distansarbete från utlandet undvikas.¹

Arbete från annat land än Sverige och/eller arbete från två länder kan också påverka arbetstagarens socialförsäkringstillhörighet och därmed Umeå universitets skyldighet att betala socialavgifter i "rätt" land samt att universitetet eventuellt beläggs med arbetsgivarskyldigheter i det andra landet. Hur stor påverkan den enskilda situationen får för både arbetsgivare och arbetstagare skiljer sig åt beroende på vilket det andra landet är och huruvida det är ett land inom EU/EES/Storbritannien och Schweiz eller ett land som Sverige har/inte har konventionsavtal med. Bedömningen av om en person är försäkrad i Sverige styrs av socialförsäkringsbalken och internationella avtal och förordningar, vilka har till syfte att avgöra vilket lands socialförsäkringslagstiftning som ska gälla i en viss situation, så att enbart ett lands lagstiftning blir tillämplig².

¹ [Frågor och svar om personal utomlands \(arbetsgivarverket.se\)](#)

² [Försäkrad i Sverige - Försäkringskassan \(forsakringskassan.se\)](#)



UMEÅ UNIVERSITET

Det kan dock uppstå situationer där det med anledning av särskilda skäl är svårt att undvika distansarbete från annat land än Sverige. Syftet med denna vägledning är att vid dessa situationer guida i hanteringen och säkerställa att såväl arbetsgivaren som arbetstagaren är väl införstådda med vilka förhållanden som gäller när arbetstagaren utför arbete från ett annat land samt om vilka åtgärder som behöver vidtas innan arbetet inleds.

Arbetsmiljö

Arbetsgivaren är ansvarig för den anställdes arbetsmiljö även om arbetet sker på distans. En god arbetsmiljö innefattar att utrustning och arbetsmaterial ska vara väl fungerande, vilket innebär att arbetsgivaren har ansvar för att genomföra de åtgärder som behövs för att säkerställa arbetsmiljön. Observera, vad som tidigare nämnts ovan: Om arbetet vanligtvis utförs i till exempel Frankrike kan det således vara fransk arbetsmiljölag som ska tillämpas trots att arbetstagaren enligt anställningsbeviset är placerad i Sverige.

Särskilda skäl

Särskilda skäl för beslut om undantag från principen att distansarbete från annat land inte ska tillåtas, utgår alltid från verksamhetens behov. Beslut om särskilda skäl fattas av prefekt/motsvarande. Personliga skäl och omständigheter anses inte vara särskilda skäl. I följande situationer kan särskilda skäl vara aktuellt (bör tillämpas mycket restriktivt):

1. För gästprofessor eller gästlektor på deltid som arbetar på distans från annat land.
2. Vid övergång mellan anställning utomlands och anställningen vid Umeå universitet. Under en kort och begränsad tid, dock maximalt 6 månader.
3. Vid verksamhetsbehov som inte kan tillgodoses med kompetenser/anställda som kan tjänstgöra i Sverige.

Inför överenskommelse om distansarbete från annat land

1. Överväganden av arbetsgivare (prefekt/motsvarande) och arbetstagare inför överenskommelse om distansarbete. Säkerställ att båda parter är införstådda med det osäkra rättsläget (se ovan avseende exempelvis arbetsmiljöansvar, anställningsskydd och försäkringsskydd, även skattskyldighet till respektive land behöver utredas av individen).



UMEÅ UNIVERSITET

2. Be arbetstagaren se över sitt privata försäkringsskydd. Eftersom våra kollektivavtal inte är tillämpliga är ej heller de kollektivavtalade försäkringarna det. Om personen efter utredning anses tillhöra svensk socialförsäkring kommer personen ändå bara ha rätt till de förmåner som är arbetsbaserade om personen ej är folkbokförd i Sverige.
3. Utredning av arbetstagarens socialförsäkringstillhörighet samt Umeå universitets arbetsgivarskyldigheter. Komplexiteten och omfattningen av denna utredning, som i de flesta fall görs av universitets upphandlade skatterådgivare, kan variera mycket beroende på den enskilda situationen. En utredning är också resurskrävande både avseende tid och kostnad, vilket institutionen/motsvarande behöver vara medveten om. Är det exempelvis arbete i annat land inom EU/EES/Storbritannien och Schweiz eller är det ett land som Sverige har/inte har konventionsavtal med. Ett flertal faktorer, som till exempel anställningens omfattning, tidsperiod, vilka länder arbetet ska utföras i, om det finns en eller två arbetsgivare, om arbetsgivarna är offentliga eller privata, påverkar alltså utredningens omfattning och analys. Kontakta Personalenheten för vidare guidning.
4. Distansarbetet ska vara frivilligt och regleras i en skriftlig överenskommelse mellan den anställda och prefekt/motsvarande.

Kostnader för hantering av ärendet

För de ärenden som härrör till punkt 2 och 3 under rubriken Särskilda skäl ovan, ska berörd institution/enhet bära de arvodeskostnader som uppstår i hanteringen av ärendet (utredning samt efterföljande administration). För ärenden som härrör till punkt 1 under rubriken Särskilda skäl ovan, tas kostnaden av centrala medel.

OBS!

*Det finns situationer där arbetstagaren inte arbetar på distans i ett annat land för Umeå universitets räkning utan gör all sin "Umeå universitetstid" i Sverige, men där arbetstagaren har ytterligare en arbetsgivare i ett annat land (medarbetaren har alltså **arbetsgivare i två olika länder**). Även i dessa situationer behöver en utredning genomföras för att säkerställa att Umeå universitet och den andre arbetsgivaren hanterar situationen korrekt. Kontakta Personalenheten för vidare guidning.*