



Medlemssidor

Skattefria traktamenten och milersättning 2024 samt arbetsvillkor vid arbete



Skattefria traktamenten och milersättning 2024 samt arbetsvillkor vid arbete utomlands

Förbundsmeddelande

12 januari 2024

Löpnummer: 2024/3

Till: avdelningsstyrelsen, klubbstyrelser och avdelningsombud

I flera av IF Metalls kollektivavtal kan de lokala parterna med utgångspunkt från gällande skattelagstiftning träffa överenskommelse om ersättningar för ökade levnadskostnader vid resor i tjänsten.

Skatteverkets belopp och procentsatser 2024 bifogas detta förbundsmeddelande. För utförligare beskrivning se skatteverket.se, broschyr Traktamenten och andra kostnadsersättningar (SKV 354).

Traktamente för ökade levnadskostnader vid inrikes tjänsteresor

Maximibeloppen för skattefria traktamenten vid inrikes tjänsteresa är för 2024 fastställda till 290 kronor för hel dag, efter tre månader på samma ort reduceras beloppet till 203 kronor för hel dag och efter två år sänks beloppet till 145 kronor för hel dag. För halv dag utges halvt belopp, det vill säga 145 kronor. Nattractamente om 145 kronor per natt medges om logikostnad inte kan visas och arbetsgivaren inte betalat övernattning.

Om arbetsgivaren bekostar den anställdes måltidskostnader under tjänsteresan ska det skattefria traktamentet reduceras i enlighet med bilaga 1. Kost som obligatoriskt ingår i priset på allmänna transportmedel ska dock inte minska traktamentet.

Traktamente utlandet

Skatteverkets normalbelopp för skattefria traktamenten i utlandet varierar mellan olika länder. Om arbetsgivaren svarar för den anställdes måltidskostnader under tjänsteresan ska det skattefria traktamentet minska. Kost som obligatoriskt ingår i priset på allmänna transportmedel ska inte minska traktamentet. Minskningen ska ske med viss procent av normalbeloppet (hela eller del av detta) för aktuellt land. Minskning av traktamentet ska göras med 15 procent av normalbeloppet om arbetsgivaren betalar för frukost och med 35 procent av normalbeloppet för lunch respektive middag. Om arbetsgivaren har bekostat alla måltider ska traktamentet minska med 85 procent av det normalbelopp som gäller för landet.

Tidsgränser

För avrese- och hemresedag tillämpas samma tidsgränser vid inrikes och utrikes tjänsteresa. Som hel dag anses avresedag om resan påbörjas före klockan 12.00 och hemresedag om resan avslutas efter klockan 19.00.

Om resan påbörjas klockan 12.00 eller senare medges avdrag med halvt normalbelopp för avresedagen. För hemresedagen medges avdrag med halvt normalbelopp om resan avslutas klockan 19.00 eller tidigare.

Egen bil i tjänst

I flera av våra kollektivavtal anges att om en arbetstagare ska använda egen bil i tjänsten ska överenskommelse om villkoren för det ske på förhand mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Skatteverkets schablonbelopp för resa med egen bil mellan bostad och arbetsplats kan vara vägledande för en sådan överenskommelse. Milersättningen för 2024 är 25 kronor per mil.

Arbetsvillkor vid arbete utomlands

Våra kollektivavtal innehåller inga regler om vilka ersättningar som ska gälla vid utlandsarbete. Däremot finns bestämmelser i avtalet som innebär att det, innan resan påbörjas, ska träffas en särskild överenskommelse om villkoren för utlandsarbete.

I 6 d § lagen om anställningsskydd (LAS) behandlas utlandsarbete. Arbetsgivaren ska skriftligen, före avresan, informera arbetstagaren om villkoren för stationeringen utomlands, om den avses pågå längre än en månad. I övrigt gäller lagen om anställningsskydd vid tjänstgöring i utlandet, om anställningsavtalet ingåtts i Sverige och båda parter är av svensk nationalitet.

Arbetsgivaren ska lämna ny skriftlig information till arbetstagaren inom en månad om förutsättningarna för anställningen ändras. Detta gäller vid förändringar som beslutats av arbetsgivaren eller genom överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt förändringar som gäller arbetstagarens arbetsuppgifter, yrkesbenämning eller tjänstetitel.

Utlandsarbete medför regelmässigt vissa komplikationer som bör regleras, antingen genom kollektivavtal eller enskilda anställningsavtal.

Vi rekommenderar avdelningar och klubbar att biträda medlemmar vid träffande av överenskommelse om villkoren för utlandsarbete (bifogad mall kan användas som underlag vid en sådan överenskommelse). Sådana överenskommelser bör reglera följande:

1 Lön och ersättning	2 Arbetstider, ledighet	3 Övrigt
1:1 lön/löneform	2:1 arbetstider	3:1 förhållanden i arbetslandet
1:2 ob-ersättning	2:2 helgdagar	3:2 försäkringar
1:3 övertidsersättning	2:3 permission	3:3 möjlighet att bryta kontrakt
1:4 traktamenten	2:4 semester	3:4 rätt till arbete i Sverige
1:5 sjuklön	2:5 hemresor (beakta även situationer vid sjukdom, dödsfall för nära anhöriga)	3:5 bostad, standard
1:6 helglön	2:6 tjänstledighet	3:6 sjukvård
1:7 utbetalning av lön	2:7 restider	3:7 olycksfall
1:8 betalning i sek	2:8 kontraktstid	3:8 hardship-tillägg
1:9 researvode	2:9 pensionsförmåner	3:9 utrustningstillägg

Försäkringsskydd vid utlandsarbete

Utlandsanställda, av svensk juridisk person/företag, omfattas av AFA-försäkringarna på samma sätt som vid arbete i Sverige så länge de tillhör svensk försäkringskassa.

AGS, AGB, Avtalspension SAF-LO och TGL gäller för samtliga arbetare. TFA gäller för samtliga anställda, både arbetare och tjänstemän.

AFA-försäkringarna fortsätter att gälla även då rätten till svensk sjukpenning upphör. Detta gäller under förutsättning att arbetsgivaren anmäler till Fora att det finns utlandsanställd personal.

Förutom de ordinarie förmånerna i AFA-försäkringarna gäller följande tilläggsförmåner vid utlandstjänstgöring:

- Dagersättning, som motsvarar den sjukpenning den anställde skulle ha fått vid anställning i Sverige, betalas ut som särskild AGS-förmån. Förmånen gäller för arbetare.
- TFA omfattar även skadefall beroende på sjukdom och olycksfall som kan ha orsakats av speciella miljöförhållanden och risker i utlandet. TFA omfattar både arbetare och tjänstemän.
- När ATP-avgift inte längre betalas in av arbetsgivaren har arbetare rätt till kompensation genom Avtalspension SAF-LO. Den motsvarar förlusten av ålderspension, förtidspension eller familjepension i ATP.

Vi rekommenderar att det även tecknas en särskild läkekostnadsförsäkring för dem som tjänstgör utomlands.

Utstationeringar från Sverige till andra länder inom EES eller Schweiz

När arbetsgivare med hemvist eller säte i Sverige utstationerar arbetstagare till ett annat land inom EES eller Schweiz, ska arbetsgivaren tillämpa de nationella bestämmelser varigenom det landet genomfört Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Ovanstående hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmånligare för arbetstagaren (se Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare).

EU:s direktiv 96/71/EG, med ändringar, tillämpas på företag som är etablerade i en medlemsstat och som utstationerar arbetstagare till en annan medlemsstat. Direktivet tillämpas om ett företag utstationerar arbetstagare för egen räkning och under egen ledning (entreprenad), om arbetstagare utstationeras till ett företag som tillhör koncernen och om företaget utstationerar uthyrda arbetstagare eller ställer arbetstagare till förfogande för ett företag inom en annan medlemsstats territorium under en begränsad tid.

Direktivet slår fast att medlemsstaterna ska garantera utstationerade arbetstagare arbets- och anställningsvillkor som i den medlemsstat där arbetet utförs är fastställda genom lagstiftning eller kollektivavtal. Det gäller följande områden, den så kallade hårda kärnan:

1. Längsta arbetstid och kortaste vilotid.
2. Minsta antal betalda semesterdagar per år.
3. Lön, inbegripet övertidsersättning; denna punkt gäller dock inte yrkesanknutna tilläggs pensionssystem.

4. Villkor för att ställa arbetstagare till förfogande, särskilt genom företag för uthyrning av arbetskraft.
5. Säkerhet, hälsa och hygien på arbetsplatsen.
6. Skyddsåtgärder med hänsyn till arbets- och anställningsvillkor för gravida kvinnor och kvinnor som nyligen fött barn samt för barn och unga.
7. Lika behandling av kvinnor och män samt andra bestämmelser om icke-diskriminerande behandling.
8. Arbetstagarnas villkor för inkvartering när detta tillhandahålls av arbetsgivaren till arbetstagare som är borta från sin ordinarie arbetsplats.
9. Ersättningar för utgifter för resa, kost och logi för arbetstagare som är borta från hemmet av yrkesmässiga skäl.

När en utstationering har pågått i mer än 12 månader ska medlemsstaterna säkerställa att utstationerande företag, utöver de arbets- och anställningsvillkor som anges i direktivets hårda kärna ovan, på samma villkor, garanterar arbetstagare som är utstationerade inom deras territorium samtliga tillämpliga arbets- och anställningsvillkor som är fastställda i medlemsstaten. Så ska, precis som när det gäller villkor inom direktivets hårda kärna, ske oavsett vilket lands lag som är tillämplig på anställningsförhållandet.

Om det utstationerande företaget lämnar in en motiverad anmälan förlängs ovan nämnda tidsgräns till 18 månader.

Om arbetsgivaren ersätter en utstationerad arbetstagare med en annan utstationerad arbetstagare som utför samma arbete på samma plats ska utstationeringens varaktighet vid tillämpningen av bestämmelsen utgöras av den sammanlagda varaktigheten av utstationeringstiden för de enskilda berörda utstationerade arbetstagarna.

Vid en första installation eller montering som ingår i ett kontrakt gäller inte punkterna 2. och 3. om inte utstationeringen överstiger åtta dagar.

Direktivet behandlar också hur tvister ska hanteras och att medlemsstaterna ska inrätta ett informationskontor där utländska företag kan finna information om landets regler på dessa områden.

Vi rekommenderar att avdelningen eller klubben i samband med upprättandet av kontrakt för utlandsarbete inom EES-området undersöker vilka regler som gäller i arbetslandet för arbetet i fråga.

Facklig handräckning vid arbete utomlands

Inom IndustriAll European Trade Union har medlemsorganisationerna träffat överenskommelse om handräckning vid eventuell tvist i samband med arbete utomlands.

Överenskommelsen innebär att medlemsförbunden efter framställning från den organisation som den anställda är medlem i, åtar sig att driva frågan inom ramen för sin ordinarie lag- och avtalsbevakning. Uppstår det en sådan situation ska IF Metalls förbunds kontor alltid kontaktas.

Eventuella frågor besvaras av Berit Bengtsson, 08-786 86 27.



Detta meddelande skickas med post till klubbar och avdelningsombud under vecka 3.

Industrifacket Metall

Kategorier: Lag och avtal

Informationsägare: Berit Bengtsson

Bifogade filer:

-  [Bilaga 1 Skatteverkets belopp och procentsatser 2024.pdf](#)
-  [Bilaga 2 Överenskommelse om villkor.pdf](#)



Förbundet

IF Metall

Olof Palmes gata 11

105 52 Stockholm

Telefon: 08-786 80 00

E-post: postbox.fk@ifmetall.se

IF Metall Högländet

Box 333

571 24 Nässjö

Telefon: 0380-742 00

E-post: postbox.avd32@ifmetall.se