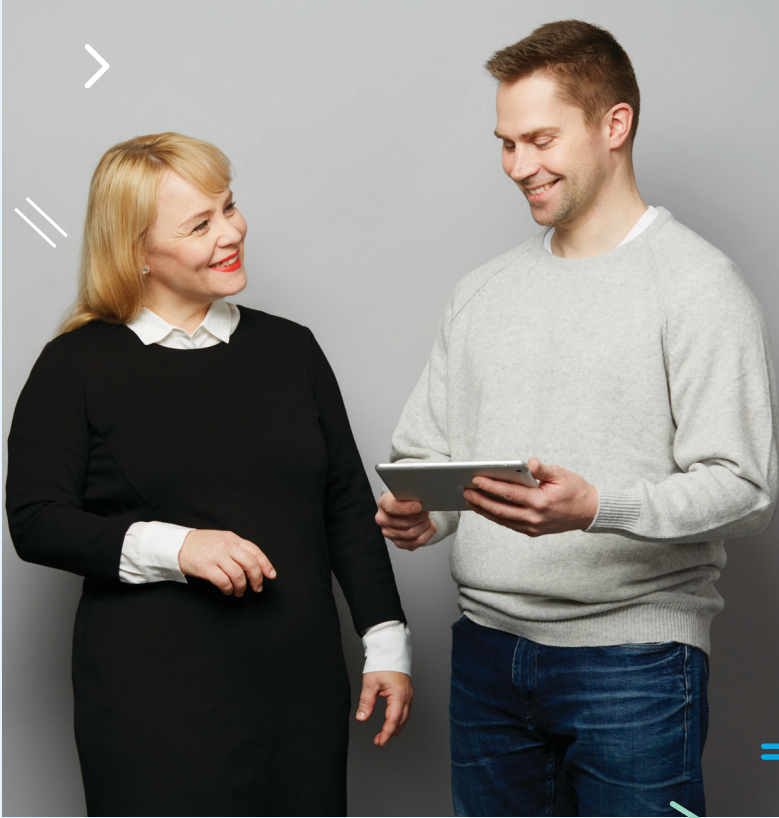


# Ulkomaantyöopas



# Sisällys

<u>Johdanto</u>	<u>3</u>
<u>Työsopimuksen ehdot</u>	<u>5</u>
<u>Komennussopimus kirjallisesti</u>	<u>5</u>
<u>Keskeiset sopimusehdot</u>	<u>5</u>
<u>Ulkomaantyöskentelyn verotus</u>	<u>12</u>
<u>Työttömyysturva</u>	<u>17</u>
<u>Sosiaaliturva</u>	<u>21</u>
<u>Eläkettä ulkomaantyöstä</u>	<u>25</u>

# Johdanto

Akateemisesti koulutettuja suomalaisia työskentelee ulkomailla useita tuhansia. Tämä opas on tarkoitettu helpottamaan niiden asioiden selvittelyssä, jotka liittyvät ulkomaan työsopimukseen, ulkomaille muuttoon ja paluuseen. Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n aiemmin julkaisemista ulkomaantyöoppaasta ja kotimaahan palaajan oppaista saatu palaute on otettu tässä oppaassa huomioon. Kirjasta löytää vastauksen tavallisimpiin ongelmiin tai ainakin niihin tietää varautua ulkomaille siirtyessään ja sieltä palatessaan.

Yhtenä oppaan tärkeimmistä tehtävistä on osoittaa ne virastot, laitokset ja yhteisöt, joista vieraaseen maahan siirtyvä saa lisätietoja epäselvistä asioista. Kannattaa muistaa, että jokaisen lähtö tai paluu on aina ainutkertainen – siksi sopimusta laadittaessa on syytä kääntyä asiantuntijoiden puoleen.

Opasta täydentää erillinen ulkomaantyön sopimusmalli. Sopimusmalli on tarkoitettu käytettäväksi soveltuvin osin. Kun teet sopimustasi, ota yhteyttä liittosi lakimieheen! Oppaan ovat kirjoittaneet YTN-liittojen lakimiehet ja kansainvälisten asioiden asiamiehet. Arvokkaita kommentteja ja täsmennyksiä ovat esittäneet KOKO-kassan asiantuntijat ja lakimiehet.

Uudistettu painos 2020  
Ylemmät Toimihenkilöt YTN



# Työsopimuksen ehdot

## Komennussopimus kirjallisesti

Työsopimus on syytä tehdä kirjallisena. Suullisen työsopimuksen ongelma on näytön esittämisen vaikeus tulkintaerimielisyystilanteissa ja siksi niiden käyttöä on syytä välttää. Tämä koskee erityisesti ulkomaantyötä, jolloin sovittavia asioita on yleensä enemmän kuin kotimaisessa työsopimuksessa

## Keskeiset sopimusehdot

### Osapuolet

**TYÖSOPIMUKSESSA ON** mainittava työsuhteen osapuolet. Erityisesti työnantajan yksilöiminen on tärkeää. Kaikkien sopimusosapuolten tulee allekirjoittaa sopimus.

Työntekijän voimassa olevaa työsopimusta täydennetään erillisellä työnantajan ja työntekijän välisellä määräaikaisella komennussopimuksella, jolla suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä komennukselle. Työntekijän suomalaista työsopimusta ei sanota irti, vaan työsopimussuhde säilyy lepäävänä komennuksen ajan. Tällöin komennus- sopimuksen osapuolina ovat ainoastaan lähettävä työnantaja ja työntekijä. Muodollista työsopimussuhdetta ei synny lainkaan työntekijän ja vastaanottavan yrityksen välille. Käytännössä vastaanottava yritys käyttää kuitenkin työnantajan työjohtovaltaa komennuksella olevaan työntekijään.

Työntekijän kanssa voidaan tehdä myös kolmikantainen komennussopimus, jossa lähettävä ja vastaanottava yhtiö toimivat työnantajina. Tässäkään tilanteessa voimassa olevaa suomalaista työsopimusta ei sanota irti, vaan se jätetään lepäämään.

Työntekijä voi myös solmia työsopimuksen suoraan ulkomaisen työnantajan kanssa. Tällöin kyseessä ei ole komennussopimus.

## Sopimuksen voimassaolo

**KOMENNUSOPIMUKSESSA TULEE** olla maininta siitä, milloin komennus alkaa ja onko se voimassa määräajan vai toistaiseksi. Määräaikainen sopimus päättyy määräajan kuluessa, joten sopimusta ei tarvitse erikseen sanoa irti. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus on sen sijaan irtisanomisenvarainen: sopimus päättyy, kun se on sanottu irti ja irtisanomisaika on kulunut loppuun. Komennussopimukset ovat useimmiten määräaikaisia.

## Nimike ja työtehtävät

**SOPIMUKSEEN KIRJATAAN** työntekijän nimike. Työtehtävät on määriteltävä työsopimuksessa mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Selkeintä on, että työsopimukseen laaditaan toimenkuvaus. Lisäksi voidaan mainita, kenelle työntekijä raportoi.

## Palkkaus ja edut

**SOPIMUKSEEN KIRJATAAN** palkka sekä valutta, jossa se maksetaan. Tilanteen mukaan tulee harkita valuutansuojausmekanismien tarpeellisuutta. Ne suojaavat työntekijää suurilta riskeiltä valuuttakurssien vaihtelutilanteissa.

Rahapalkan lisäksi sopimukseen tulee kirjata myös mahdolliset luontoisedut kuten auto-, ateria-, asunto- ja puhelinetu. Komennukselle lähtevän kannattaa etukäteen selvittää, mitä luontoisedulla tarkoitetaan kohdevaltion järjestelmässä, esimerkiksi verotuksen näkökulmasta.

Mahdollisesta suorituspalkasta (provisiot, bonukset ym.) sovittaessa palkan laskentaperusteet ja maksupäivät on syytä kirjata sopimukseen yksityiskohtaisesti. Suorituspalkan määräytymisen perusteina tulisi olla vain sellaisia tekijöitä, joihin työntekijä voi itse vaikuttaa työsuorituksellaan.

Palkkapäivä, palkanmaksukausi ja pankkitili, jolle palkka maksetaan, tulee myös mainita.

Jos työntekijä on Suomen sosiaaliturvan piirissä ulkomaantyön aikana, on palkan lisäksi määriteltävä ja sopimukseen kirjattava maininta vakuutuspalkasta. Vakuutuspalkan määrän lähtökohtana on se palkkataso, joka työntekijälle maksettaisiin samasta tai vastaavasta Suomessa

tehtävästä työstä. Eläketurva ja työttömyyskorvaus määräytyvät vakuutuspalkan perusteella.

Sopimuksessa voidaan mainita oikeudesta henkilökuntaetuihin sekä luettelalla työnantajan työntekijälle ottamat vakuutukset.

## Työntekopaikka

**VARSINAINEN TYÖNTEKOPAIKKA** on mainittava sopimuksessa. Pelkkä asemamaan mainitseminen ei riitä, vaan myös työskentelypaikkakunta, esimerkiksi kaupunki tai jopa katuosoite, on hyvä kirjata sopimukseen.

## Työaika ja vapaapäivät

**TYÖAJOISSA NOUDATETAAN** tyypillisesti asemamaan työaika ja käytäntöjä.

Ennen työ sopimuksen tekemistä on hyvä selvittää, millainen asemaan säännöllinen työaika on, sekä mitkä päivät ovat työpäiviä. Työsopimukseen on hyvä merkitä säännöllisen päivä- ja viikkotyöajan pituus sekä työpäivät.

Sopimuksessa voidaan sopia säännöllisen työajan ulkopuolella tehdyn ylityön korvaamisesta rahana tai vapaana.

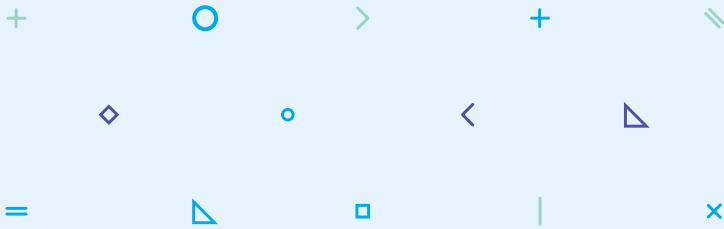
Vapaapäiviksi määritellään lähes poikkeuksetta työntekomaan kansalliset vapaapäivät. Lisäksi voidaan sopia tärkeimpien suomalaisten juhlapyhien, kuten esimerkiksi itsenäisyyspäivän viettämisestä vapaana. Tällöin nämä suomalaiset juhlapyhät on syytä yksilöidä työ sopimuksessa.

## Vuosiloma

**TYÖSOPIMUKSESSA ON** syytä määritellä vuosiloman määräytymisen periaatteet, ja loman yhteyteen kuuluvat työnantajan kustantamat koti- tai muut lomamatkat.

Oikeus vuosilomaan ja loman pituus voidaan esimerkiksi sopia määräytyviksi Suomen vuosilomalain periaatteiden mukaisesti.

Vuosilomapalkan ja lomarahaa määrääntymisessä ja maksamisessa voidaan noudattaa samaa käytäntöä kuin työntekijään on noudatettu Suomessa. Lähtökohtana voidaan pitää, että lomarahaa ei komennuksen aikana makseta, jollei komennussopimuksessa ole siitä mainintaa.



## Matkakustannukset komennusmaahan ja kotimaahan

**TYYPILLISESTI SOVITAAN**, että työnantaja vastaa työntekijän ja komennukselle mukaan lähtevien perheenjäsenten matkakustannuksista asemamaahan ja paluukustannuksista komennuksen päätyttyä. On myös syytä sopia komennukselle mukaan otettavien tavaroiden, kuten huonekalujen ja henkilökohtaisten käyttöesineiden siirtämisestä aiheutuvien kulujen korvaamisesta. Tällaisia ovat esimerkiksi rahti-, tullaus ja vakuutusmaksut. Lisäksi on suositeltavaa sopia matka-asiakirjojen hankkimisesta aiheutuneiden kulujen korvaamisesta.

Usein sovitaan myös siitä, että työntekijällä on oikeus poikkeuksellisissa tilanteissa käydä kotimaassa työnantajan vastatessa matkoista aiheutuvista kuluista. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi oman tai puolison lähiomaisen vakava sairastuminen tai kuolema.

## Asunto

**USEIN TYÖNANTAJA** hankkii asunnon työntekijän käyttöön, toisinaan työntekijä hankkii sen itse. Joskus ulkomaille töihin lähtevä joutuu aluksi asumaan hotellissa tai muussa tilapäismajoituksessa.

Sopimuksessa voidaan määritellä työnantajan maksaman tilapäismajoituksen ja vuokran maksimimäärä. On suositeltavaa, että työnantaja maksaa asunnon käytöstä aiheutuvat kustannukset, kuten sähkön, veden, kaasun sekä internet-yhteyden. Usein sovitaan, että työntekijälle maksetaan myös niin sanottu asettautumisraha, jonka turvin työntekijä voi esimerkiksi hankkia asunnossa tarvittavia käyttöesineitä.

Myös asuntoedun osalta on hyvä selvittää sen mahdolliset vaikutukset esimerkiksi verotukseen.



## Terveysthuolto, sairastuminen ja sairausajan palkka

**USEIN TYÖNANTAJA** kustantaa kohdevaltiossa tarvittavat rokotukset. Työntekijällä tulee olla kohdevaltiossa oikeus työnantajan kustantamaan terveydenhoitoon. Voidaan esimerkiksi sopia, että työnantaja hankkii komennusvakuutuksen, joka kattaa vastaavan tasoiset terveydenhoitopalvelut, jotka työntekijällä on ollut kotimaassaan.

On suositeltavaa sopia palkallisen sairausloman pituudesta sekä siitä, miten työntekijän tulee ilmoittaa sairauspoissaolostaan. Lisäksi voidaan sopia edellytyksistä, joilla työntekijä lähetetään kotimaahan hoidettavaksi työnantajan kustannuksella, esimerkiksi vakavamman sairastumisen vuoksi.

## Perheen kanssa vai yksin

**TOISINAAN PERHEELLINEN** työntekijä joutuu lähtemään komennukselle ilman perhettä. Silloin on erityisen tärkeää sopia määräajoin toistuvista työnantajan kustantamista kotimaanmatkoista tai perheenjäsenten oikeudesta vierailta komennuspaikkakunnalla työnantajan maksaessa matkat.

Mikäli perheenjäsenet lähtevät mukaan komennukselle, tulee komennussopimuksessa sopia, että työnantaja kustantaa heille ainakin meno-, paluu- ja lomamatkat, terveydenhoidon, tarvittavat vakuutukset sekä lasten koulunkäynnin kustannukset. Usein työnantaja kustantaa myös tarvittavat matkustusasiakirjat, kuten viisumit sekä kohdevaltiossa tarvittavat rokotukset.

## Työmatkakulut ja edustuskulut

**MAHDOLLISTEN PÄIVÄRAHOJEN** maksamisesta tulee sopia. Mahdollisten komennuksen aikaisten matkojen osalta voidaan sopia, että niiltä maksetaan päivärahaa tai muuta korvausta esimerkiksi paikallisen käytännön mukaan. Veroseuraamukset kannattaa selvittää ennen komennusta. Myös edustuskulujen korvaamisesta voidaan sopia.

## Komennuksen ennenaikainen päättyminen

**LÄHETETYN TYÖNTEKIJÄN** komennussopimus on yleensä määräaikainen. Sopimuksessa voidaan kuitenkin todeta, että komennussopimus on irtisanottavissa tai että se voidaan päättää ennenaikaisesti perustellusta syystä.

Perusteltu syy voi olla kyseessä esimerkiksi silloin, kun yritystoiminta osoittautuu kannattamattomaksi kohdemaassa, työntekijä menettää oleskelu- tai työlupansa tai työntekijä sairastuu ja menettää työkykynsä pitkäaikaisesti.

Voidaan myös sopia, että komennussopimus päättyy välittömästi osapuolen erittäin vakavan sopimusrikkomuksen takia.

Komennussopimuksen ennakoinen päättyminen ei suoraan aikaansaa suomalaisen työsopimussuhteen päättymistä. Suomalainen työsopimus on päätettävissä vain työsopimuslain mukaisilla perusteilla. Irtisanomis- ja purkuperusteet ovat pakottavaa oikeutta, joista ei voi sopia toisin.

Sopimuksen ennakoinen päättymisen varalta on tärkeää sopia siitä mahdollisesti aiheutuvien kulujen korvaamisesta. Erityisesti on syytä sopia paluumatkasta aiheutuvien matka- ja rahtikustannusten korvaamisesta.

## Paluuoikeus

**KOMENNUSOPIMUKSESSA ON** syytä sopia kotimaisen työsuhteen jatkumisesta komennuksen päätyttyä.

Tyypillisesti sovitaan, että työsuhte jatkuu kotimaassa toistaiseksi voimassaolevana vähintään niillä sopimusehdoilla, jotka työntekijällä oli ennen komennukselle lähtöä, huomioiden lisäksi komennuksen aikaiset yleiset palkantarkistukset ja muun yleisen työsuhte-ehtojen kehityksen. Mikäli työntekijälle ei voida taata paluun jälkeen oikeutta komennusta edeltävään tehtävään on hyvä sopia, että työnantajan tulee kotimaassa hyvissä ajoin ennen komennuksen päättymistä alkaa kartoittaa työntekijälle sopivaa tehtävää.

## Rajoituksia työntekijän toimintavapaudelle

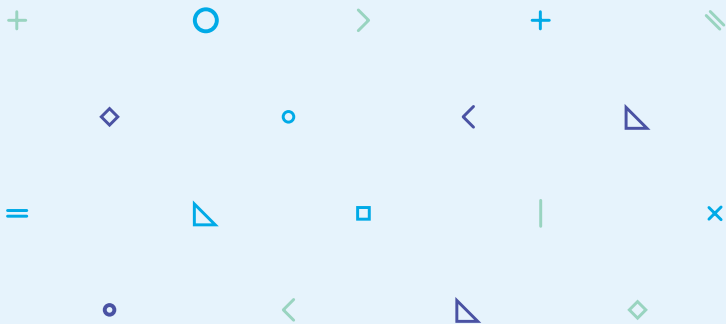
**KOMENNUSOPIMUKSET SISÄLTÄVÄT** toisinaan kirjauksia esimerkiksi salassapitovelvoitteesta, sivutoimien pitämisestä sekä immateriaalioikeuksista. On tärkeä varmistua siitä, että nämä kirjaukset eivät sisällä kohtuuttomia rajoituksia työntekijälle ja että ne eivät ole epäedullisempia kuin Suomessa tehtävässä työssä.

## Verokonsultointi

**ULKOMAANTYÖSKENTELYN TAKIA** työntekijälle saattaa syntyä verovelvollisuus myös kohdevaltioon. Usein sovitaan, että työnantaja kustantaa työntekijälle verokonsultointipalvelun.

## Lakiviittaus ja riidan ratkaisu

**USEIN TODETAAAN**, että sopimukseen noudatetaan Suomen lainsäädäntöä sekä kohdevaltion pakottavia lain säännöksiä ja että mahdolliset erimielisyydet ratkaistaan Suomen tuomioistuimissa.





## Verotus

**ULKOMAILLE LÄHTEVÄN** työntekijän on tavallisesti jo ennen ulkomaille lähtöä syytä selvittää, kuinka hänen kotivaltionsa ja tulevan työskentelyvaltionsa verosäännökset vaikuttavat hänen nettotuloihinsa sekä mitä verotukseen liittyviä velvoitteita hänellä näissä maissa on. Seuraavassa on pyritty selvittämään yleispiirteisesti ulkomaantyöstä saadun palkkatulon verotukseen liittyvät periaatteet Suomessa ja antamaan yleiskuva suomalaisen työntekijän palkkatulon verotuksesta. Ulkomaan työtulon verotus on kuitenkin aina selvitettävä tapauskohtaisesti ja otettava yhteyttä myös veroviranomaisiin ja muihin verotuksen asiantuntijoihin. Erikseen kannattaa selvittää ulkomailla työskentelyn ja asumisen vaikutus muiden mahdollisten tulojen ja varallisuuden verotukseen sekä varmistaa, että kohdemaan verotuksesta on riittävät tiedot.

### Yleinen ja rajoitettu verovelvollisuus Suomessa

**SUOMEN VEROLAINSÄÄDÄNNÖN** mukaan henkilöt ovat Suomessa joko yleisesti tai rajoitetusti verovelvollisia. Yleisesti verovelvollista henkilöä verotetaan eri tavalla kuin rajoitetusti verovelvollista. Siksi on tärkeää ratkaista, onko tulonsaaja Suomessa yleisesti vai rajoitetusti verovelvollinen. Verovelvollisuus ratkaistaan aina yksinomaan Suomen sisäisen lainsäädännön perusteella.

## Yleinen verovelvollisuus

**HENKILÖN YLEINEN** verovelvollisuus on sidottu tuloverolaissa Suomessa asumiseen: yleisesti verovelvollinen on henkilö, jonka katsotaan asuneen verovuonna Suomessa. Tällainen henkilö on velvollinen mak samaan Suomessa veroa maailmanlaajuisista eli Suomesta ja ulkomailta saamistaan tuloista, ellei sisäisestä lainsäädännöstä tai verosopimuksista muuta johdu.

Verotuksellisesti yksityishenkilön katsotaan asuvan Suomessa, jos henkilöllä on Suomessa varsinainen asunto ja koti tai jos hän jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden kuukauden ajan. Kun arvioidaan, onko henkilöllä tuloverolaissa tarkoitettu varsinainen asunto ja koti Suomessa, ei ratkaisevaa ole se, onko henkilö merkitty väestötietojärjestelmään Suomessa asuvaksi. Jos Suomen kansalainen lähtee esimerkiksi muutamaksi vuodeksi töihin ulkomaille siten, että hänen perheensä ja kotinsa jää Suomeen, hänet saatetaan merkitä väestötietoihin Suomesta muuttaneeksi. Tästä huolimatta verotuksessa voidaan katsoa, että hänellä on edelleen varsinainen asunto ja koti Suomessa. Väliaikaiset tai tilapäiset asunnot eivät täytä tuloverolain varsinaisen asunnon ja kodin kriteeriä.

Vaikka henkilön varsinainen koti ja asunto olisivat ulkomailla, hän voi olla yleisesti verovelvollinen Suomessa jatkuvan yli kuuden kuukauden oleskelun perusteella. Suomessa oleskelua ei ole sidottu kalenterivuosiin, vaan se voi alkaa ja päättyä koska tahansa ja jakaantua kahdelle verovuodelle. Jos yhtäjaksoinen oleskeluaika ylittää kuusi kuukautta, henkilö on yleisesti verovelvollinen heti ensimmäisestä Suomessa oleskelupäivästä lukien. Jatkovaa oleskelua arvioitaessa ei tilapäinen poissaolo ulkomailla estä pitämästä henkilön oleskelua Suomessa jatkuvana. Poissaolon tilapäisyyttä ei kuitenkaan ole laissa määritelty ajallisesti, minkä vuoksi ratkaisut henkilön verovelvollisuusstatuksesta perustuvat viime kädessä aina tapauskohtaiseen arviointiin.

Suomen kansalaisia koskee lisäksi erityinen niin sanottu kolmen vuoden sääntö, jolla poiketaan edellä esitetystä asumista koskevasta pääsäännöstä. Suomen kansalaista pidetään Suomessa asuvana ja siten yleisesti verovelvollisena Suomeen, vaikka hän ei jatkuvasti oleskelisi-kaan täällä yli kuuden kuukauden aikaa siihen asti, kunnes kolme vuotta on kulunut sen vuoden päättymisestä, jonka aikana hän on lähtenyt maasta. Tänä aikana henkilö voidaan katsoa rajoitetusti verovelvolliseksi vain, jos hän itse sitä vaatii ja pystyy näyttämään, ettei hänellä ole verovuonna ollut olennaisia siteitä Suomeen.

Vastaavasti edellä mainitun kolmen kalenterivuoden jälkeen Suomen kansalaisen ei katsota enää asuvan Suomessa, jollei muuta näytetä. Kyse on ennen kaikkea todistustaakkasäännöstä. Edellä mainitun kolmen vuoden kuluttua kotinsa ulkomaille siirtäneen henkilön yleinen verovelvollisuus on mahdollista yleensä vain poikkeustapauksissa ja edellyttää veroviranomaisen vaatimusta.

Laissa ei ole tarkemmin mainintaa siitä, mitä olennaisilla siteillä tarkoitetaan. Veroviranomaiset ratkaisevat olennaisten siteiden olemassaolon tapauskohtaisesti verovelvollisen kokonaistilanteen perusteella.

Kun Suomen kansalaisen olennaisten siteiden on kerran katsottu katkenneen, hänestä tulee Suomessa uudelleen yleisesti verovelvollinen vain, jos hänen varsinainen asuntonsa ja kotinsa siirtyy Suomeen tai hän oleskelee täällä yli kuusi kuukautta. Hänestä ei enää tule yleisesti verovelvollista mahdollisten myöhemmin ilmaantuvien olennaisten siteiden perusteella.

Laissa voidaan säätää poikkeuksista edellä esitettyyn pääsääntöön esimerkiksi niiden henkilöiden osalta, jotka työskentelevät ulkomailta Suomen valtion palveluksessa.

### Rajoitettu verovelvollisuus

**RAJOITETUSTI VEROVELVOLLISIA** Suomessa ovat yksityishenkilöistä ulkomailla asuvat ulkomaan kansalaiset, jotka eivät oleskele Suomessa yli kuuden kuukauden ajan ja ulkomaille asettuneet Suomen kansalaiset, joiden muuttovuodesta on kulunut kolme vuotta tai jotka ovat ennen tätä näyttäneet, ettei heillä ole olennaisia siteitä Suomeen. Rajoitetusti verovelvollinen maksaa pääsääntöisesti veroa Suomeen vain Suomesta saamastaan tulosta. Ulkomaille muuttavan henkilön olisi hyvä etukäteen selvittää, mikä tulo katsotaan Suomessa saaduksi.

### Ulkomaantyon palkan verotus Suomessa

**SUOMESSA YLEISESTI** verovelvollisen ulkomailla saatu tulo verotetaan Suomessa, ellei verosopimus tai esimerkiksi kuuden kuukauden säännön soveltaminen tätä estä. Suomessa rajoitetusti verovelvollinen ei ole verovelvollinen Suomeen ulkomailla ansaitusta tulosta.

**Palkkatulon osalta tuloverolaissa säädetään poikkeus edellä mainittuun. Ulkomaantyyöstä saatu palkka ei ole veronalaista tuloa Suomessa seuraavien edellytysten täyttyessä:**

- **Työskentelystä johtuva oleskelu ulkomailla kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta.** Aika lasketaan työn aloittamisesta eikä ole sidottu kalenterivuoteen eikä täysiin kuukausiin. Työnantaja ja työskentelyvaltio voivat niin ikään tänä aikana vaihtua. Ulkomaantyyön aluksi tai lopuksi pidettyä lomaa ei oteta huomioon laskettaessa, onko työskentely kestänyt kuusi kuukautta. Ulkomaantyyöjakso ei voi myöskään alkaa tai loppua lomaan, mikäli loma-aika halutaan huomioida kuuden kuukauden säännön soveltamisessa.
- **Suomen ja työskentelyvaltion välinen verosopimus ei estä työskentelyvaltiota verottamasta palkkatuloa**
- **Henkilölle ei kerry ulkomaantyyöskentelyn ajalta Suomessa oleskelua kuin enintään keskimäärin kuusi päivää täyttä ulkomaantyyöskentelykuukautta kohden.** Täysi kuukausi on esimerkiksi 15.10–14.11. Tulo- ja lähtöpäivät lasketaan Suomi-päiviin mukaan. Käyntikerrosten lukumäärällä tai käyntien syyllä ei ole tässä kohtaa merkitystä, myös työmatkat Suomeen ja vajaan vuorokaudet lasketaan Suomi-päiviin.

Edellä esitetty on yleisluontoinen pääsääntö. Verolainsäädännössä voi olla poikkeuksia verovapauteen, joten on tärkeää varmistua veroseuraamuksista sekä verotuksessa noudatettavasta menettelystä ennen ulkomaantyyön alkamista. Edelleen on tärkeää huomioida, että vaikka palkka olisi Suomessa verosta vapaa, tämä ei tarkoita, etteikö työskentelyvaltio verottaisi palkkaa paikallisen järjestelmän mukaisesti.

## Verosopimukset

**VEROSOPIMUS ON** kahden tai useamman valtion välinen sopimus, jolla sovitaan esimerkiksi verotusoikeuden jakautumisesta sopimusvaltioiden kesken. Sopimusten ensisijainen tarkoitus on kaksinkertaisen verotuksen poistaminen. Toissijaisesti sopimuksilla pyritään yksinkertaisen verotuksen toteuttamiseen. Kansallinen lainsäädäntö määrittää Suomen verotusvallan laajuuden, mutta verosopimukset voivat rajoittaa kansalliseen lainsäädäntöön perustuvaa Suomen verotusoikeutta.<sup>1</sup> Verosopimus voi olennaisesti vaikuttaa henkilön verovelvollisuuteen ja verorasitukseen, joten ulkomaille lähtevän tulisi aina selvittää, onko Suomi solminut verosopimuksen kohdevaltion kanssa. Lisätietoa verosopimuksista saa veroviranomaisilta.

## Veroilmoitus

**ULKOMAILLA TYÖSKENTELEVÄN** Suomessa yleisesti verovelvollisen henkilön on normaaliin tapaan annettava Suomeen veroilmoitus maailmanlaajuisista tuloistaan ja varoistaan. Myös mahdollinen ilmoitusvelvollisuus ja -menettely työskentelymaassa kannattaa selvittää jo heti ulkomaille lähtiessä. Veroviranomaiset postittavat verovelvollisille esitetytyn veroilmoituksen verovuoden päättymistä seuraavana keväänä. Jo ulkomaille muuttaessa onkin syytä varmistaa, että suomalaisella verotoimistolla on tiedossaan muuttajan oikeat yhteystiedot. Tarvittaessa yhteydenpidon verotoimistoon voi uskoa myös nimetylle asiamiehelle Suomessa.

Verovelvollisen pitää tarkistaa saamansa esitetytyn veroilmoitus, korjata ja täydentää puuttuvat tai virheelliset tiedot sekä palauttaa veroilmoitus siihen merkittynä päivänä. Jos tiedot ovat oikeat, ilmoitusta ei tarvitse palauttaa. Vaikka veroilmoituslomaketta ei jostain syystä saisi, verovelvollisen on huolehdittava ilmoituksen antamisesta Suomeen määräajassa.





## Työttömyysturva

**PÄÄSÄÄNTÖ ON**, että työntekijä kuuluu työskentely- maan työttömyysvakuutuksen piiriin. Poikkeuksena ovat kuitenkin muun muassa lähetetyt työntekijät. EU- ja ETA-maissa työskenneltäessä ollaan samalla myös yleisen työttömyysvakuutuksen piirissä. Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa työttömyyskassan jäsenyys, joka on edellytys ansiosidonnaisen työttömyysetuuden saamiselle, on vapaaehtoista. Siksi kassan jäseneksi on liityttävä erikseen.

Yleiset edellytykset työttömyyspäivärahan saamiseksi Suomen työttömyysturvalain mukaan oikeus ansiopäivärahaan on työttömyyskassan jäsenellä, joka on ollut jäsenenä eli vakuutettuna vähintään 26 viikkoa ja joka kassan jäsenenä ollessaan on täyttänyt työttömyysturvalaissa tarkoitetun työssäoloehdon. Lisäksi edellytetään, että työtön työttömyyskassan jäsen on ilmoittautunut asuinpaikkakuntansa työvoimatoimistoon kokoaikatyötä hakevaksi työnhakijaksi.

## Ajantasaista ja kattavaa tietoa ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta saa esimerkiksi:

[www.kokokassa.fi](http://www.kokokassa.fi)

[www.tyj.fi](http://www.tyj.fi)

[www.erko.fi](http://www.erko.fi)

## Työssäoloehto

**TYÖNTEKIJÄN TYÖSSÄOLOEHTO** on määritelty työttömyysturvalaissa. Päivärahan saamiseksi työssäoloehto on pitänyt täyttää työttömyyskassan jäsenenä eli vakuutettuna ollessa. Työntekijän työssäoloehtoon luetaan mukaan Suomessa tehty työ, lähetettynä työntekijänä tehty työ sekä EU- ja ETA-maassa tehty työ.

Työssäoloehdon tarkastelujaksoja voidaan pidentää hyväksyttävän syyn takia. Hyväksyttäviä syitä olla pois työmarkkinoilta ovat esimerkiksi sairaus, laitoshoido, asevelvollisuus, päätoiminen opiskelu, lapsen syntymä, enintään 3-vuotiaan lapsen hoito sekä työskentely sellaisessa kansainvälisessä järjestössä, jonka toimintaan Suomi osallistuu. Tarkastelujaksoa voidaan hyväksyttävän syyn takia pidentää enintään seitsemällä vuodella.

## EU/ETA-maat

**EU- TAI** ETA-maassa työskennellyt työttömäksi jäänyt voi lukea hyväkseen vakuutus- ja työskentelykausia toisista EU- tai ETA-maista. Vakuutus- ja työskentelykaudet siirretään EU/ETA-maasta toiseen viranomaisten antamilla todistuksilla. Työssäolo- ja vakuutuskausien hyväksi lukeminen edellyttää kuitenkin yleensä työskentelyä kyseisessä maassa tietyn ajanjakson, joka määräytyy kunkin valtion lainsäädännön mukaan.

Palattaessa Suomeen EU- tai ETA-maassa työskentelyn jälkeen, henkilön on pääsääntöisesti oltava Suomessa työssä vähintään neljä viikkoa, ennen kuin hänellä on mahdollisesti oikeus ansiopäivärahaan. Päiväraha määritellään tuolloin Suomessa tehdystä, vähintään neljän viikon työstä maksetun palkan perusteella. Lisäksi päivärahan hakijan

on täytynyt liittyä työttömyyskassan jäseneksi Suomessa kuukauden kuluessa siitä, kun jäsenyys edellisen EU/ETA-maan sopimusmaan työttömyysvakuutuksessa lakkasi.

Jos henkilö on EU- tai ETA-maassa työskentelynsä ajan kuitenkin asunut Suomessa, voidaan vakuutus- ja työskentelykaudet lukea työssäoloehtoon Suomessa ilman neljän viikon työskentelyehtoa. Päiväraha määritellään tällöin EU- tai ETA-maassa ansaitusta palkasta.

## Pohjoismaat

**POHJOISMAISTA PALATESSA** ei edellytetä neljän viikon työskentelyä Suomessa, mikäli Suomeen palaaja on edellisten viiden vuoden aikana työskennellyt Suomessa niin, että hän on kuulunut työttömyysturvan piiriin, ollut työttömyyskassan jäsen tai hän on saanut työttömyyspäivärahaa Suomesta. Lisäksi edellytetään, että siirtyminen toisen Pohjoismaan työttömyysvakuutusjärjestelmästä suomalaiseen työttömyyskassaan tapahtuu kahdeksan viikon kuluessa siitä, kun työttömyysvakuutus edellisessä maassa päättyi.

Jos paluu Pohjoismaista tapahtuu yli viiden vuoden kuluttua, vaaditaan palaajalta neljän viikon työssäoloa Suomen työttömyyskassan jäsenyysaikana ennen kuin oikeus ansiopäivärahaan syntyy.

## Työnhakuun ulkomaille

**KUN TYÖTÖN** lähtee Suomesta työnhakuun muuhun EU- tai ETA-maahan, hänen on yleensä ennen lähtöä oltava kotimaassa kokonaan työttömänä työnhakijana neljä viikkoa. Työnhakijan on ilmoittauduttava kohdemaassa työnvälitykseen työnhakijaksi seitsemän päivän kuluessa saadakseen työttömyyspäivärahan katkeamattomana.

## Muut maat

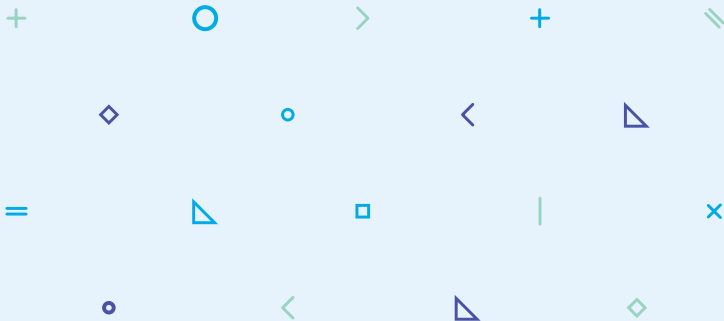
**EU- TAI** ETA-maan tai muun sopimusmaan ulko- puolella tehtyä työtä voidaan hyväksyä Suomessa työttömyysturvalain mukaiseen työssäoloehtoon ainoastaan silloin, kun työskentely on tapahtunut lähetettyinä työntekijänä suomalaisen työnantajan palveluksessa.

Työssäoloehtoon ei voida lukea EU/ETA-alueen ulkopuolella tehtyä työtä paikallisen työnantajan palveluksessa eikä työskentely myöskään pidennä työssäoloehdon tarkastelujaksoa. Työssäoloaika muussa

maassa voidaan kuitenkin niin sanotusti hypätä yli. Tämä vaatii sen, että työskentely ns. kolmannessa maassa on riittävää tai työmarkkinoilta poissaololle on ollut hyväksyttävä syy. Toisessa maassa tehdyn työn tulee olla sen laajuista, että se Suomessa tehtynä huomioitaisiin Suomen työssäoloehdossa. Suomeen palaajan päiväraha voidaan tietyin edellytyksin määritellä ulkomaille lähteä edeltäneen tilanteen mukaan. Lisätietoa saa omasta työttömyyskassasta.

### Huomioitavaa

Ulkomailta palaavan oikeus työttömyyspäivärahaan ratkaistaan aina paluuhetkellä voimassa olevien säädösten mukaan. Koska säädökset voivat muuttua, on aina syytä tarkistaa työttömyysturvan määräytyminen omasta työttömyyskassasta.





# Sosiaaliturva

## Mitä sosiaaliturva tarkoittaa?

**SUOMESSA SOSIAALITURVAN** tarkoituksena on turvata ihmisille riittävä toimeentulo ja huolenpito kaikissa elämäntilanteissa. Sosiaaliturva koostuu palveluista ja toimeentuloa turvaavista rahallisista etuuksista.

Sosiaaliturva tarjoaa perustoimeentulon niissä tilanteissa, joissa henkilö ei pysty siitä itse vastaamaan. Suomen sosiaaliturva kattaa vanhuuden, työkyvyttömyyden, sairauden, työttömyyden, lapsen saamisen, huoltajan menetyksen, kuntoutuksen tai opiskelun vuoksi syntyneen toimeentulon tarpeen.

Suomessa lakisääteinen sosiaaliturva perustuu joko asumiseen tai työskentelyyn. Pelkkä Suomen kansalaisuus tai verovelvollisuus ei sinällään tuo oikeutta suomalaiseen sosiaaliturvaan. Siksi ulkomaille työhön lähtevän on syytä tietää, kuinka hänen sosiaaliturvansa on järjestetty.

Työhön perustuvaan sosiaaliturvaan luetaan kuuluvaksi työeläke- ja tapaturmavakuutus. Kasaneläkelaitoksen eli Kelan hoitamaan asumiseen perustuvaan sosiaaliturvaan luetaan kuuluviksi muun muassa perhe-etuudet kuten lapsilisät, lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki, terveydenhoito, kansaneläkkeet kuten vanhuuseläke, työkyvyt-

tömyyseläke ja perhe-eläkkeet, sairaus- ja vanhempainrahaetuudet ja työttömyysturvaetuudet. Lista ei ole tyhjentävä.

Asumisperusteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuuluminen edellyttää asumista Suomessa. Suomessa asuvaksi katsotaan henkilö, joka jatkuvasti oleskelee täällä. Oleskelu on lain sanamuodon mukaan jatkuvaa silloin, kun henkilö ei oleskele ulkomailla enempää kuin kuuden kuukauden ajan. Säännöksen sanamuoto on varsin epäselvä, mutta sillä tarkoitetaan sitä, että kun henkilö muuttaa pois Suomesta yli kuuden kuukauden ajaksi, hän poistuu Suomen sosiaaliturvan piiristä ja siirtyy mahdollisesti uuden asuinmaansa järjestelmän piiriin. Pääsäännöstä poikkeuksen muodostavat seuraavassa käsiteltävät lähetetyt työntekijät. Kansankielellä työntekijät, jotka työnantaja lähettää toiseen maahan komennukselle.

## Lähetettynä työntekijänä EU- tai ETA-maahan tai Sveitsiin

**TYÖNTEKIJÄLLÄ ON** oikeus sosiaalietuuksiin työkomennuksen keston ajan, jos suomalainen työnantaja lähettää työntekijän toiseen EU- tai Eta-maahan tai Sveitsiin. Työsuhteen lähettävään työnantajaan pitää säilyä komennuksen ajan. Työntekijän pitää myös kuulua Suomen sosiaaliturvaan jo ennen komennuksen alkamista.

EU- tai Eta-maahan tai Sveitsiin lähetettävän työntekijän on haettava yhdessä työnantajan kanssa ennen lähtöä A1-todistus Eläketurvakeskuksesta. Todistuksella osoitetaan, että työntekijällä on oikeus Suomen sosiaaliturvaan komennuksen ajan. Todistus esitetään tarvittaessa työskentelymaan viranomaisille. Kela saa tiedon todistuksesta suoraan Eläketurvakeskuksesta. Todistuksen perusteella oikeus Kelan asumisperusteiseen sosiaaliturvaan jatkuu ilman erillistä hakemusta.

A1 todistus myönnetään pääsääntöisesti enintään kahdeksi vuodeksi. Jos komennus jatkuu samassa maassa yli kahden vuoden ajan, voi myönnetylle todistukselle hakea Eläketurvakeskuksesta jatkoa vielä kolmen vuoden ajaksi. Tällöin Eläketurvakeskus neuvottelee työskentelymaan viranomaisten kanssa niin sanotusta poikkeusluvasta, jonka työskentelymaan viranomaiset hyväksyvät tai hylkäävät. Jos päätös on myönteinen, ulkomailla työskentelevä voi kuulua Suomen sosiaaliturvaan lähetettynä työntekijänä viiden vuoden ajan.

## Lähetettynä työntekijänä muussa maassa

**MUUHUN KUIN** EU- tai Eta-maahan tai Sveitsiin lähetetty työntekijä, jonka komennus kestää yli 6 kuukautta, on ulkomaantyötä koskevan ilmoituksen perusteella oikeutettu etuuksiin, jos hänellä on jo ennen komennusta ollut oikeus Suomen sosiaaliturvaan.

Henkilöllä on oikeus etuuksiin enintään 5 vuoden ajan. Jos henkilö on työskennellyt ulkomailla 5 vuotta, hänen pitää palata Suomeen vähintään 6 kuukaudeksi, jotta hänellä voi olla oikeus Suomen sosiaaliturvaan myös seuraavan ulkomaan komennuksen ajan.

Aiemmin lähetetyn työntekijän tuli erikseen hakea sosiaaliturvaan kuulumista komennuksen ajaksi. Lakimuutoksen myötä hakemisvelvollisuus poistui 1.4.2019 lukien. Työntekijän on kuitenkin edelleen tehtävä ilmoitus työn alkamisesta ja päättymisestä joko Kelaan tai Eläketurvakeskukseen riippuen siitä, missä maassa työtä tehdään. Aiemmin mainittu A1-todistus riittää ilmoitukseksi silloin, kun työskentely tapahtuu EU- tai ETA-maassa.

## Työskentely EU- ja ETA-maassa tai Sveitsissä muuna kuin lähetettynä työntekijänä

**EU JA** ETA alueella valtiosta toiseen siirtyviin työntekijöihin ja heidän perheenjäseniinsä sovelletaan EU:n sosiaaliturvaa koskevaa lainsäädäntöä. Sitä sovelletaan myös muiden maiden kansalaisiin, jotka asuvat laillisesti jäsenvaltion alueella ja jotka muuttavat toiseen jäsenvaltioon. Sen tarkoituksena on sovittaa yhteen eri jäsenvaltioiden sosiaaliturvajärjestelmiä ja varmistaa, että eri valtioissa työskentelevään työntekijään sovelletaan aina jonkun jäsenvaltion sosiaaliturvalainsäädäntöä. Sveitsin ja EU:n välisellä vapaata liikkuvuutta koskevalla sopimuksella EU-säännösten sovellettavuus ulotetaan tietyiltä osin myös EU:n jäsenmaiden ja Sveitsin kansalaisiin, jotka liikkuvat kyseisten maiden välillä. Pääsääntönä on, että työntekijän sosiaaliturva määräytyy työskentelymaan lainsäädännön mukaan eli työntekijä vakuutetaan työskentelymaassa.

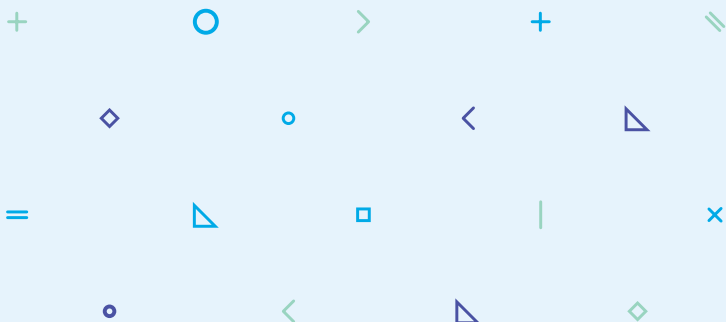
## Sosiaaliturvasopimusmaat

**SOSIAALITURVASOPIMUKSEN PERUSTEELLA** henkilö kuuluu esimerkiksi työskentelynsä perusteella vain yhden maan sosiaaliturvalainsäädännön piiriin. Sopimusten periaatteena on, että sopimusvaltioissa työskenteleville taataan samat sosiaaliturvaedut vastavuoroisesti kuin oman maan kansalaisellekin. Yleensä maiden sisäiset lait määräävät etuuksien suuruuden ja tason.

Eri sopimusten määräykset ja suojan taso vaihtelevat. Tämän vuoksi on suositeltavaa selvittää, onko Suomella sosiaaliturvaa koskeva sopimus työskentelymaan kanssa ja mikä on mahdollisen sopimuksen sisältö. Lisätietoa sopimuksista saa Kelasta.

## Sopimuksettomat maat

**JOS TYÖSKENTELYMAAN** kanssa ei ole sosiaaliturvasopimusta, kukin maa soveltaa omaa lakiaan. Työntekijä saattaa silloin kuulua sekä Suomen että toisen maan sosiaaliturvan piiriin. Toisaalta saattaa syntyä tilanteita, joissa työntekijä ei saa etuuksia mistään. Sekä työnantaja että työntekijä voivat joutua maksamaan Suomen vakuutusmaksujen lisäksi vastaavia maksuja myös työntekomaahan.







## Eläkettä

**TYÖELÄKETTÄ KERTYY** kaikesta tehdystä työstä, yleensä myös ulkomailla työskentelyn ajalta. Eläke kertyy sen maan käytäntöjen mukaisesti, missä työntekijä on eläkevakuutettu. Ulkomailla työskentely voi vaikuttaa Suomen työeläkkeen määrään.

Työntekijä voi hakea ulkomailla tehdystä työstä karttunutta eläkettä tavalliseen tapaan Suomesta, jos työskentelymaa on ollut EU- tai ETA-maa, Sveitsi tai ns. sopimusmaa, jonka kanssa Suomella on kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus.

Suomella on sosiaaliturvasopimus Pohjoismaiden, USA:n, Kanadan, Chilen, Intian, Israelin, Australian, Kiinan ja Etelä-Korean kanssa.

## Eläkkeet sopimuksettomista maista

**JOS TYÖSKENTELY** tapahtui maassa, joka ei kuulu EU:hun tai ETA:an ja jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta, työntekijä ei automaattisesti saa tällaisessa maassa ansaittua eläkettä Suomeen. Asia on kuitenkin syytä selvittää tapauskohtaisesti. Lisätietoja voi kysyä Eläketurvakeskuksesta.

Suomessa ansaittu eläke voidaan maksaa ulkomaille siellä asuvalle eläkkeensaajalle.

## Töihin sopimuksettomaan maahan

**JOS SUOMALAINEN** työnantajasi lähettää työntekijän työkomennukselle johonkin maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta (esimerkiksi Venäjälle), on työnantajan vakuutettava työntekijä Suomen työeläkelakien mukaan ilman aikarajaa. Koska sopimusta ei ole, työskentelymaakin voi periä vakuutusmaksuja.

Jos suomalainen työnantaja on palkannut työntekijän ulkomailta siellä tehtävään työhön, työnantaja ei ole velvollinen vakuuttamaan häntä Suomessa, vaikka hän olisikin Suomen kansalainen.

Pakollinen työeläketurva ei tule kyseeseen myöskään siinä tapauksessa, että työskentely tapahtuu sopimuksettomassa maassa työsuhteessa suomalaisen yhtiön ulkomaiseen tytä-, sisar- tai emoyhtiöön.

Edellä mainituissa tilanteissa suomalainen yhtiö voi kuitenkin työeläkevakuuttaa työntekijän vapaaehtoisesti Suomessa.

Kun työskentely tapahtuu sopimuksettomassa maassa, Eläketurvakeskus ei anna Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta todistusta. Näissä tapauksissa tulee olla yhteydessä Kelaan.

Sopimuksettomista maista eläkkeen hakijan tulee itse huolehtia eläkkeen hakemisesta.

## Eläkkeen hakeminen EU- tai ETA- maista ja sosiaaliturvasopimusmaista

**JOS HENKILÖ** asuu eläkettä hakiessaan Suomessa, eläkettä haetaan tavallisella suomalaisella eläkehakemuksella. Hakemuksessa tulee ilmoittaa kaikki ne maat, joissa hakija aikaisemmin asunut tai työskennellyt.

### Ohjeita hakijalle

**LIITÄ ELÄKEHAKEMUKSEESI** U-lomake, jossa kerrot ulkomaantyöstäsi. Täytä U-lomakkeeseen (Asuminen ja työnteko ulkomailla) asumis- ja työskentelyaikasi eri maissa. Liitä mukaan myös ulkomaan työskentelyäsi koskevat asiakirjat, esim. työtodistukset. Eläketurvakeskus välittää hakemuksesi työskentelymaiden viranomaisille. Lähetä hakemus liitteineen Eläketurvakeskukseen tai eläkeyhtiöön. Eläkeyhtiö hakee eläkkeen puolestasi ulkomailta.

## Asuminen ulkomailla

**JOS ASUT** eläkettä hakiessasi EU- tai ETA-maassa tai jossain sopimusmaassa, ilmoita hakemuksessasi, että olet työskennellyt tai asunut Suomessa. Silloin asuinmaasi vakuutuslaitos toimittaa hakemuksen Suomeen, ja eläkeasiasi tulee vireille myös Suomessa.

Jos taas asut sopimuksettomassa maassa, hae eläkettä Suomessa tehdystä työstä Suomesta. Muun eläkkeen suhteen toimi asuinmaasi käytäntöjen mukaisesti.



**Ylemmät Toimihenkilöt YTN**

**Ratavartijankatu 2**  
**00520 Helsinki**

**Käyntiosoite:**  
**Asemapäällikönkatu 12 B**

**[facebook.com/ylemmattoimihenkilot](https://facebook.com/ylemmattoimihenkilot)**  
**[twitter.com/YTN\\_ry](https://twitter.com/YTN_ry)**  
**[www.ytn.fi](http://www.ytn.fi)**

# Komennussopimusmalli

Sopimusmalli ulkomaantyön sopimisesta

## 1. Sopimusosapuolet

<b>Työnantaja</b>	
Nimi	_____
Osoite	_____
<b>Työnantajan edustaja asemamaassa</b>	
Nimi	_____
Osoite	_____
<b>Työntekijä</b>	
Nimi	_____
Osoite	_____

## 2. Työn suorittamispaikka

Asemamaa	_____
Paikkakunta	_____
Toimipaikka	_____

## 3. Työtehtävät

Tehtävänimike	_____
Pääasiallinen työnkuva, oikeudet, velvollisuudet, raportointi	_____ _____ _____
Työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, mitä työnantaja toimivaltansa puitteissa antaa.	
Lähin esimies	Kotimaassa _____ Asemamaassa _____

#### 4. Lakiviittaus

- Ellei tässä sopimuksessa ole muuta sovittu, noudatetaan sopimussuhteessa Suomen työläinsäädäntöä siltä osin kuin se ei ole ristiriidassa asemamaan pakottavan lainsäädännön kanssa.
- Ellei tässä sopimuksessa ole muuta sovittu, noudatetaan Suomen työläinsäädännön ohella alan suomalaista työehtosopimusta siltä osin kuin se ei ole ristiriidassa asemamaan pakottavan lainsäädännön kanssa. Sovellettava työehtosopimus on: \_\_\_\_\_.
- Ellei tässä sopimuksessa ole muuta sovittu, noudatetaan sopimussuhteessa asemamaan työläinsäädäntöä. Työnantaja antaa työntekijälle kirjallisen selvityksen työsuhteen ehtoihin vaikuttavasta lainsäädännöstä asemamaassa.

#### 5. Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen tarkoittamat työehdot ovat voimassa \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 20 \_\_\_\_ alkaen.  
Sopimus on voimassa \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . 20 \_\_\_\_ saakka.

Ulkomaantyön päätyttyä työntekijän työsuhde Suomessa jatkuu vähintään ennen ulkomaantyön alkua seuraavin ehdoin (sovittava vähintään tehtävän taso, työntekopaikkakunta ja paikka):

\_\_\_\_\_

#### 6. Ulkomaantyöskentelyn ennenaikainen päätyminen

<b>Irtisanomisaika</b>	Molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa tämä sopimus _____ kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.
<b>Kustannukset</b>	Työnantaja maksaa työntekijän kohtuulliset paluumuutosta aiheutuvat kustannukset.
<b>Paluu työtehtäviin</b>	Työntekijä palaa komennussopimuksen päättymisen jälkeen entisiin työtehtäviinsä viimeistään _____ ajan kuluessa komennussopimuksen päättymispäivästä lukien.
<b>Palkanmaksu</b>	Työntekijällä on oikeus saada täysi palkkansa irtisanomisajalta riippumatta siitä, hyödyntääkö työnantaja hänen työpanostaan.

#### 7. Työaika

**Säännöllinen työaika** \_\_\_\_\_ päivää viikossa ja \_\_\_\_\_ tuntia viikossa  
**Työpäivät** \_\_\_\_\_  
(esim. maanantai-perjantai)

## 8. Ylityö

<b>Ylityön korvaaminen</b>	<p>Edellä sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetaan lisä- ja ylityökorvausta</p> <p><input type="checkbox"/> Suomen / <input type="checkbox"/> Asemamaan lainsäädännön mukaan. Työnantaja antaa kirjallisen selvityksen asemamaan työlainsäädännöstä.</p> <p><input type="checkbox"/> Noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti (osapuolet voivat sopia, että työehtosopimusta noudatetaan ehtojen osalta, vaikka sopimus ei tulisi muutoin noudatettavaksi.)</p>
----------------------------	---

## 9. Vuosiloma

<b>Vuosiloman määräytyminen</b>	<p>Työntekijän vuosiloma määräytyy:</p> <p><input type="checkbox"/> Suomen vuosilomalain mukaisesti</p> <p><input type="checkbox"/> Työskentelymaan lainsäädännön mukaisesti</p> <p><input type="checkbox"/> Jokin muu tapa _____ (Jos noudatettavaksi ei tule Suomen lainsäädäntö, eikä asemaassa ole lakisääteistä vuosilomaa, on syytä sopia loman kertymisestä.)</p>
<b>Vuosiloman ajankohta</b>	<p>Vuosiloman ajankohdasta on sovittu seuraavasti:</p> <p>_____</p>
<b>Lomaraha</b>	<p>Lomarahana maksetaan 50 % vuosiloma-ajan palkasta tai komennussopimuksen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta. (Lomaraha ei perustu lakiin, joten siitä on hyvä sopia erikseen.)</p>

## 10. Vapaapäivät

<b>Yleiset palkalliset ja palkattomat vapaapäivät</b>	<p>Yleiset palkalliset ja palkattomat vapaapäivät määräytyvät asemamaan lainsäädännön ja käytännön mukaan. Työnantaja antaa kirjallisen selvityksen asemamaan vapaapäivälainsäädännöstä ja/tai -käytännöstä.</p>
<b>Palkalliset vapaapäivät</b>	<p>Palkallisia vapaapäiviä ovat asemamaan lainsäädännöstä riippumatta</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<b>Muut vapaapäivät</b>	<p>Muista vapaapäivistä on sovittu seuraavaa: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>





### 15. Perheenjäsenet

<b>Perheenjäsenet</b>	Perheenjäseninä pidetään tätä sopimusta tulkittaessa: _____ _____
<b>Perheenjäsenten kustannukset</b>	Perheenjäsenten mukaantulosta, matkakustannuksista ja muista kustannuksista on sovittu seuraavaa: _____ _____ _____

### 16. Majoitus

Työnantaja hankkii kustannuksellaan työntekijälle kohtuullisen asunnon ja kaluston.

Työntekijä hankkii itse kustannuksellaan asunnon asemamaassaan.

Työntekijä asuu asemamaassa työnantajan osoittamassa hotellissa.

Työntekijä asuu \_\_\_\_\_ ajan työnantajan osoittamassa hotellissa, jonka jälkeen työntekijä hankkii itse asunnon.

Asuminen asemamaassa on järjestetty seuraavasti: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### 17. Päivittäiset työmatkat

<b>Työmatkakustannukset</b>	<input type="checkbox"/> Työnantaja korvaa päivittäiset matkakustannukset asunnosta työkohteeseen ja takaisin, mikäli etäisyys on yli _____ km.
	<input type="checkbox"/> Työnantaja järjestää ja kustantaa kuljetukset asunnosta työpaikalle ja takaisin.
	<input type="checkbox"/> Työntekijä vastaa itse työmatkakustannuksistaan.
	<input type="checkbox"/> Oman auton käytön korvaamisesta on sovittu seuraavaa: _____ _____

### 18. Ruokailu

<b>Ruokailu</b>	<input type="checkbox"/> Työnantaja järjestää työkohteessa ilmaisen työpaikkaruokailun.
	<input type="checkbox"/> Työntekijä suorittaa työpaikka-ateriasta _____ /ateria.
	<input type="checkbox"/> Työntekijä vastaa itse ruokailukuluista.

### 19. Sairausajan palkka

<b>Sairausajan palkanmaksu</b>	<input type="checkbox"/> Työehtosopimuksen mukaisesti
	<input type="checkbox"/> Jos työehtosopimusta ei noudateta, seuraavasti: _____ _____ _____
	(esim. viikon tai kuukauden pituisina ajanjaksoina ilmoitettuna)

## 20. Sairaanhoido

Työntekijän sairastuessa järjestetään hoito asemamaassa / \_\_\_\_\_ .  
Mikäli sairaus on pitkäikäinen (yli \_\_\_\_\_ kuukauden pituinen yhdenjaksoinen poissaolo) tai vakava, lähetetään työntekijä Suomeen hoitoa varten.

Työnantaja vastaa tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista seuraavasti: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Työntekijän sairastuessa järjestetään hoito asemamaassa / \_\_\_\_\_ .

Mikäli sairaus on pitkäikäinen (yli \_\_\_\_\_ kuukauden pituinen yhdenjaksoinen poissaolo) tai vakava, lähetetään työntekijä Suomeen hoitoa varten.

Työnantaja vastaa tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista seuraavasti: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 21. Työnantajan korvaamat matkat asemamaasta Suomeen (meno ja paluumatkan lisäksi)

- Työnantaja vastaa matkakustannuksista, jotka johtuvat työntekijän kuljettamisesta Suomeen hoitoa varten työntekijän sairastuttua vakavasti ulkomailla.
- Työnantaja kustantaa työntekijälle edestakaisen kotimatkan läheisen omaisen kuollessa tai sairastuttua vakavasti sekä muissa vastaavissa tapauksissa.
- Työnantaja kustantaa lomamatkan kotimaahan ja takaisin seuraavasti: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Työnantajan osallistumisesta perheenjäsenten matkakustannuksiin on sovittu seuraavasti: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Vuosiloma voidaan pitää muuallakin kuin kotimaassa, jolloin matkakustannukset korvataan seuraavasti: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Säännöllisin väliajoin tapahtuvista kotimatkoista on sovittu seuraavaa: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 22. Vakuutukset

Työnantaja ottaa työntekijälle työnantajan kustannuksella esim. seuraavat vakuutukset:

- Komennusvakuutus
- Matka/matkustajavakuutus
- Vapaa-ajan tapaturmavakuutus
- Sairauskuluvakuutus
- Tarvittaessa kotivakuutus majoituspaikan suojaksi
- Muita vakuutuksia: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(esim. muuttotavarat, ajoneuvo, irtaimisto)

### 23. Yhteyshenkilö Suomessa

<b>Yhteyshenkilö</b>	
Nimi	_____
Osoite	_____
Puh.	_____

### 24. Erimielisyydet

Sopimukseen liittyvät riitaisuudet ratkaistaan yleisessä alioikeudessa Suomessa.

Tätä sopimusta on tehty samansisältöiset kappaleet kummallekin sopijapuolelle.

<b>Aika ja paikka</b>	<b>Työnantaja</b>
_____	_____
<b>Työntekijä</b>	<b>Asemamaan yrityksen edustaja</b>
_____	_____