

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 soveltuvien osien. 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 työnohjovaltaa 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-, ateriat-, 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 vakuumuspalkan perusteella.

Sopimuksessa voidaan mainita oikeudesta henkilökuntaetuihin sekä luetella 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 työaikaa ja käytäntöjä.

Ennen työsopimuksen 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.

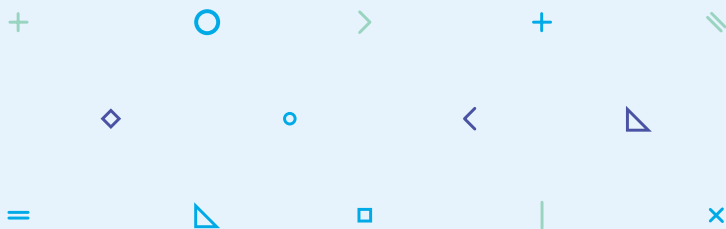
Vapaapäiviksi määritellään lähes poikkeuksetta työntekomaan kansalliset vapaapäivät. Lisäksi voidaan sopia tärkeimpien suomalaisten juhlapäivien, kuten esimerkiksi itsenäisyyspäivän viettämisestä vapaana. Tällöin nämä suomalaiset juhlapäivät on syytä yksilöidä työsopimuksessa.

Vuosiloma

TYÖSOPIMUKSESSA ON syytä määritellä vuosiloman määräytymisen periaatteet, ja loman yhteyteen kuuluvat työnantajan kustantamat kotitai muut lomamatkat.

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

Vuosilomapalkan ja lomarahan määräytymisessä 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 poikkeuksellisisissa 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 tilapaismajoituksessa.

Sopimuksessa voidaan määritellä työnantajan maksaman tilapaismajoituksen 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.

Terveystenhoito, 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 terveydenhoito-palvelut, 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 perhettään. Silloin on erityisen tärkeää sopia määräajoin toistuvista työnantajan kustantamista kotimaanmatkoista tai perheenjäsenten oikeudesta vierailla 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 ennenaikainen 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 ennenaikaisen 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

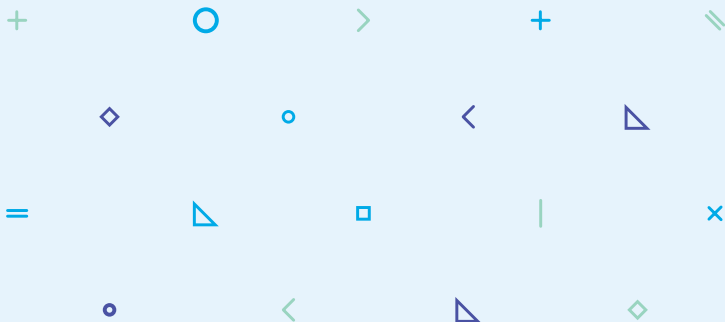
KOMENNUSOPIMUKSET SISÄLTÄVÄT toisinaan kirjauksia esimerkiksi salassapitovelvoitteesta, sivutoimien pitämisestä sekä immateriaalioikeuksista. On tärkeä varmistua siitä, että nämä kirjaukset eivät sisällä kohtuuttomia rajoituksia työntekijälle ja että ne eivät ole epäedullisempia kuin Suomessa tehtävässä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

Verokonsultointi

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

Lakiviittaus ja riidan ratkaisu

USEIN TODETAA, 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 maksamaan 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 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 ulkomailla 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.

Ulkomaantynön 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.¹ 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 esitetyt 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 esitetyt 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

www.tyj.fi

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 työssäoloeseen 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 työtömänä työnhakijana neljä viikkoa. Työnhakijan on ilmoitauduttava kohdemaassa työnvälitykseen työnhakijaksi seitsemän päivän kuluessa saadakseen työttömyyspäivärahan katkeamattomana.

Muut maat

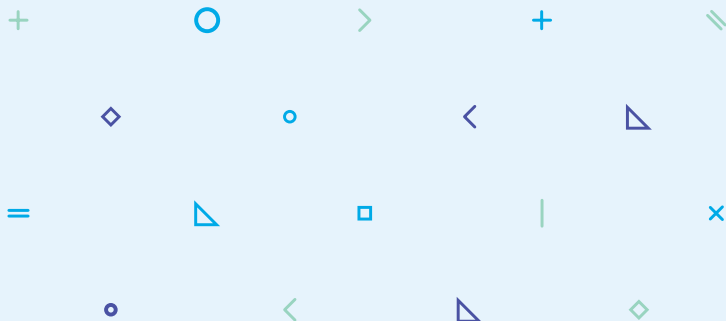
EU- TAI ETA-maan tai muun sopimusmaan ulko- puolella tehtyä työtä voidaan hyväksyä Suomessa työttömyysturvalain mukaiseen työssäoloeseen ainoastaan silloin, kun työskentely on tapahtunut lähetettynä työntekijänä suomalaisen työnantajan palveluksessa.

Työssäoloeseen 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.

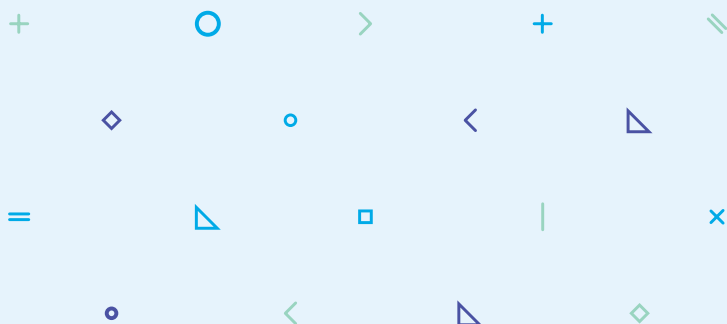
Sosiaaliturvasopimusmaat

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 tytär-, 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 HENKILO 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 työnteke 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 eläkeasiiasi 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
twitter.com/YTN_ry
www.ytn.fi

Komennussopimusmalli

Sopimusmalli ulkomaantyön sopimisesta

1. Sopimusosapuolet

Työnantaja	
Nimi	_____
Osoite	_____
Työnantajan edustaja asemamaassa	
Nimi	_____
Osoite	_____
Työntekijä	
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 työsuhte Suomessa jatkuu vähintään ennen ulkomaantyön alkua seuraavin ehdoin (sovittava vähintään tehtävän taso, työntekopaikkakunta ja paikka):

6. Ulkomaantyöskentelyn ennenaikainen päättyminen

Irtisanomisaika	Molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa tämä sopimus _____ kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.
Kustannukset	Työnantaja maksaa työntekijän kohtuulliset paluumuutosta aiheutuvat kustannukset.
Paluu työtehtäviin	Työntekijä palaa komennussopimuksen päättymisen jälkeen entisiin työtehtäviinsä viimeistään _____ ajan kuluessa komennussopimuksen päättymispäivästä lukien.
Palkanmaksu	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

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

9. Vuosiloma

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

10. Vapaapäivät

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

11. Palkka

Rahapalkka Työntekijälle maksettava rahapalkka on _____ / kuukausi / vuosi. Vakuutuspalkan määrä: _____	Muut palkka- ja luontoisedut ☐ Autoetu: vapaa / käyttöetu ☐ Puhelinetu ☐ Ateriaetu ☐ Asuntoetu ☐ Muu: _____
Tulospalkkio / provisio / bonus _____ Palkan tarkastusten osalta on sovittu seuraavaa (esim. kotimaan yleiskorotukset ja ansiotason nousua vastaavat korotukset): _____	
Palkka maksetaan	☐ Euroissa / ☐ Muussa valuutassa: _____ ☐ Työntekijän pankkitilille: _____
Palkanmaksupäivä	Palkka maksetaan kunkin kuukauden _____. päivä.

12. Päiväraha

Päivärahojen maksamisesta on sovittu seuraavaa: _____ _____
--

13. Meno- ja paluumatkaan liittyvien kustannusten korvaaminen

Työnantaja suorittaa korvauksen seuraavista kustannuksista: ☐ Lähtöterveystarkastus ☐ Rokotukset ☐ Viisumin hankkiminen (Muut työtehtävien hoitamiseksi välttämättömät dokumentit, luvat ja ilmoitukset) ☐ Matkatavaroiden rahtikustannukset, kuitenkin enintään _____ kg lentorahtina tai vastaavat kustannukset pintarahtina ☐ Matka- ja muuttotavaroiden rahtikustannusten korvaamisesta on sovittu seuraavasti: _____ ☐ Matkaliput työnantajan määräämää säännönmukaista reittiä käyttäen työntekijän kotipaikkakunnalta asemamaan työkohteeseen ja takaisin työn päättyessä. ☐ Muut erikseen sovittavat kustannusten korvaukset: _____

14. Verotus

Työntekijälle järjestetään mahdollisuus verokonsultointipalveluun ulkomaantyön verotuskysymysten selvittämiseksi ja veroilmoitusten täyttämiseksi. Työntekijällä on oikeus käyttää verokonsultointipalvelua ennen ulkomaille lähtöä sekä kotimaahan palatessaan. Työnantaja maksaa verokonsultointipalvelusta aiheutuvat kustannukset. Työnantaja avustaa lisäksi työntekijää asemamaan ja kotimaan veroilmoitusten laatimisessa.

15. Perheenjäsenet

Perheenjäsenet	Perheenjäseninä pidetään tätä sopimusta tulkittaessa: _____
Perheenjäsenten kustannukset	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

Työmatkakustannukset	☐ Työnantaja korvaa päivittäiset matkakustannukset asunnosta työkohteeseen ja takaisin, mikäli etäisyys on yli _____ km. ☐ Työnantaja järjestää ja kustantaa kuljetukset asunnosta työpaikalle ja takaisin. ☐ Työntekijä vastaa itse työmatkakustannuksistaan. ☐ Oman auton käytön korvaamisesta on sovittu seuraavaa: _____ _____
-----------------------------	---

18. Ruokailu

Ruokailu	☐ Työnantaja järjestää työkohteessa ilmaisen työpaikkaruokailun. ☐ Työntekijä suorittaa työpaikka-ateriasta _____ /ateria. ☐ Työntekijä vastaa itse ruokailukuluista.
-----------------	--

19. Sairausajan palkka

Sairausajan palkanmaksu	☐ Työehtosopimuksen mukaisesti ☐ 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

Yhteyshenkilö

Nimi

Osoite

Puh.

24. Erimielisyydet

Sopimukseen liittyvät riitaisuudet ratkaistaan yleisessä alioikeudessa Suomessa.

Tätä sopimusta on tehty samansisältöiset kappaleet kummallekin sopijapuolelle.

Aika ja paikka

Työnantaja

Työntekijä

Asemamaan yrityksen edustaja