

Departures



Time	Flight	Destination	Gate
4:15	LH3103	Frankfurt	26
4:20	AY005	New York	30
4:20	AY371	Oulu	12
4:40	4U285	Cologne	25
4:55	OS346	Vienna	26
4:55	AB8309	Berlin	2
5:00	KF205	Oulu	1
5:00	KF281	Vaasa	
5:30	AB8921	Dusseldorf	
5:30	AY813	Brussels	
5:35	AY663	Copenhagen	
5:45	AY3955	Oslo	
5:55	KF643	Copenhagen	
6:00	AY367	Oulu	
6:00	AY637	Stockholm Arlanda	
	AY823	London Heathrow	



Ulkomaantyon opas

16:00 LH3113 Munich

Sisällys

1. JOHDANTO	3
2. VALMISTAUDU ULKOMAAN TYÖHÖN	4
2.1 Hanki tietoa, ota selvää!	4
3. SOVELLETTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ JA TYÖSUHTEEN EHDOT	5
3.1 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi	5
3.2 Todentamisdirektiivi	6
3.3 Työsopimus kirjallisesti	6
3.4 Tulkintavaikeudet ja riidat	9
4. ULKOMAANTYÖSKENTELYN VEROTUS	10
4.1 Yleinen tai rajoitettu verovelvollisuus Suomessa	10
4.2 Verosopimukset	12
4.3 Ulkomaantyön palkan verotus Suomessa	14
4.4 Vakuutetun sairausvakuutusmaksu	16
4.5 Veroilmoitus	16
4.6 Työnantajan ilmoittamismenettely	17
4.7 Ennakkoperinnän oikaiseminen	17
4.8 Tarkkailutiedot työskentelyvaltioon	18
4.9 Lisätietoja verotuksesta	18
5. SOSIAALITURVA	19
5.1 Työskentely EU- ja ETA-maassa tai Sveitsissä	19
5.2 EU tai ETA ja Suomen sosiaaliturva	20
5.3 Työskentely sosiaaliturvasopimusmaassa	20
5.4 Työskentely sopimuksettomassa maassa	21
5.5 Suomen sosiaaliturvalait ulkomaantyöskentelyssä	21
5.6 Ulkomailla työskentelevien työttömyysturva	22
5.7 Lisätietoja sosiaaliturvasta	24
6. ENNEN MATKAA	25
7. TAKAISIN KOTIMAAHAN	27
7.1 Paluumuuton asiaperit	27
7.2 Sosiaaliturva	28
7.3 Työttömyysturva	29
7.4 Työsopimuksen tekeminen	30
7.5 Mistä työpaikka?	31
7.6 Kouluun Suomeen	32
7.7 Asuntomarkkinat	33
7.8 Ajoneuvon tuonti	33
8. MUISTILISTA	35
9. YHTEYSTIETOJA	36
ULKOMAANTYÖN SOPIMUSMALLI	38

1. 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. Kirjasesta 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 Eläketurvakeskuksen, Kansaneläkelaitoksen, Tullihallituksen ja Verohallituksen asiantuntijat.

Uusittu, 5. painos

Helsingissä 25.11.2008

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

2. VALMISTAUDU ULKOMAAN TYÖHÖN

Ulkomaille työskentelemään lähteminen merkitsee useimmiten suurta muutosta työntekoon ja koko elämään. Sen vuoksi on tärkeää, että komennukselle lähtevä henkilö perehtyy mahdollisimman tarkoin jo ennen lähtöään tulevan asemamaan oloihin ja vertailee saatua tietoa odotuksiinsa. Oleellista koko asemamaassa työskentelyn onnistumisen kannalta ovat asenteet. On tärkeää suhtautua uuteen työhön ja työympäristöön myönteisesti. Ainakaan pikku harmit ja vastukset eivät silloin kasva omassa mielessä turhan raskaiksi.

Omassa kieli- ja kulttuuriympäristössämme tunnemme kanssakäymisen tavat, tiedämme miten pitää tervehtiä, mitä saa tai ei saa sanoa ja miten tietyissä tilanteissa käyttäydytään. Tiedämme myös, mitä voimme odottaa meitä ympäröiviltä ihmisiltä, osaamme reagoida heidän tekemisiinsä ja tekemättä jättämiinsä.

Ulkomailla kohtaamme toisenlaisen maailman. Kulttuurishokin oireet vaihtelevat, ja toiset reagoivat tunteillaan toisia enemmän.

Perheen ongelmia saattaa kärjistä myös työsäkävän puolison ajankäyttö. Työ voi olla suurempi osa arkipäivää kuin se oli kotimaassa, matkat ja neuvottelut vievät aikaa ja kotona oleva puoliso voi joutua kantamaan lähes yksin huolta lasten kouluista, harrastuksista jne. Hän voi tuntea olonsa hyljättyksi ja huonosti motivoituksi.

2.1 Hanki tietoa, ota selvää!

Jotta antoisaa elämäkokemusta voisi täysin hyödyntää, valmistautumisella ja asiallisen tiedon hankkimisella on suuri merkitys. Sekä henkinen että käytännön järjestelyihin liittyvä valmistautuminen pitää aloittaa riittävän ajoissa.

Aika rajoittaa usein tiedonhankintaa, mutta vähäinenkin tieto on parempi kuin tiedon puute, kunhan tieto on oikeaa. Tietoa on runsaasti saatavilla.

Seuraavista tiedonlähteistä voi hyvin aloittaa:

- saman yrityksen palveluksessa olevat suomalaiset, jotka asuvat tai ovat asuneet kyseisessä maassa sekä henkilöt, jotka ovat käyneet siellä työmatkoilla ja tutustuneet ko. maan olosuhteisiin
 - muiden ko. maassa toimivien suomalaisyritysten henkilökunta ja heidän perheenjäsenensä
 - kirjastot (mm. Finpro:n maakohtainen arkisto)
 - kohdemaan lähin suurlähetystö tai konsulaatti
 - matkatoimistot
 - kansainväliset konsultti- ja tietotoimistot, pankit jne., jotka maksusta antavat tietoa eri maista ja pyrkivät pitämään maakohtaiset raporttinsa ajan tasalla
 - oman liittosi mahdollinen kontaktihenkilöverkosto
- Tietoa löytyy myös Internetistä, esimerkiksi:
- Verohallinto: www.vero.fi
 - Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö ry: www.tyj.fi
 - Kela: www.kela.fi
 - Eläketurvakeskus: www.etk.fi
 - Eures: www.europa.eu.int/eures
 - Eurooppa-tiedotus: www.eurooppa-tiedotus.fi
 - EuroCadres: www.eurocadres.org

Kaikkea ei voi eikä ole tarkoitustakaan järjestää valmiiksi. Viihtyminen ja sopeutuminen riippuvat viime kädessä pitkälti omasta asennoitumisesta.

3. SOVELLETTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ JA TYÖSUHTEEN EHDOT

Mikäli työ sopimuksella on liittymä useamman kuin yhden valtion lainsäädäntöön, määräytyy työsuhteessa sovellettava laki Rooman yleissopimuksen mukaisesti.

Lähtökohtana on valinnanvapaus lain valinnassa: osapuolet voivat sopia työsuhteessa sovellettavasta laista työ sopimukseen otetulla lakiviittauksella. Lakiviittauksen on oltava nimenomainen tai sen on käytävä selkeästi ilmi sopimusehdoista tai olosuhteista. Viittaus voi koskea koko sopimusta tai vain osaa siitä.

Mikäli lakiviittauksella ei ole, työ sopimuksessa sovellettava laki määräytyy seuraavasti:

1) Ensisijaisesti sovelletaan työntekijän tavantomaisten työskentelyvaltion lakia. Suomalaisen työntekijän tapauksessa sovelletaan siis Suomen lakia, vaikka henkilö olisi tilapäisesti lähetetty työhön toiseen valtioon.

2) Jos olosuhteista ilmenee, että työ sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon, sovelletaan kyseisen valtion lakia.

3) Jos työntekijä työskentelee useissa valtioissa, sovelletaan sen toimipaikan sijaintivaltion lakia, johon työntekijä on otettu työhön.

Kun kysymyksessä on suomalaisen työnantajan Suomesta ulkomaille lähettämä työntekijä, työsuhteessa sovelletaan lakiviittauksen puuttuessa pääsääntöisesti siis Suomen lainsäädäntöä.

Rooman sopimus edellyttää lisäksi, että lakiviittauksella ei voida vähentää niitä työntekijän oikeuksia, jotka tällä olisi sen maan pakottavan lainsäädännön mukaan, joka soveltuisi lakiviittauksen puuttuessa (yllä kohdat 1–3). Kyse on siis edullisemmuusvertailusta, joka suoritetaan lakiviittauksella sovellettavaksi sovitun lain ja Rooman yleissopimuksen mukaisten lainvalintasääntöjen mukaan valikoituvan lain välillä.

Tietoja asemamaan lainsäädännöstä saa kotimaassa toimivasta lähetystöstä tai konsulaatista sekä asemamaassa toimivasta Suomen edustustosta. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia, että työnantaja toimittaa selvityksen työntekijälle kohdemaan työ lainsäädännöstä ja erityisesti sen pakottavista sääöksistä.

Suomalaiset työehtosopimukset eivät kuitenkaan pääsääntöisesti ole voimassa ulkomailla, ellei työehtosopimukseen sisälly ulkomaan työskentelyä koskevaa nimenomaista mainintaa. Työ sopimukseen voidaan ottaa kirjaus suomalaisen työehtosopimuksen noudattamisesta.

Ennen työsuhteen alkamista on tärkeää selvittää työsuhteessa noudatettava laki myös siinäkin syystä, että noudatettava laki ratkaisee pääsään-

töisesti myös oikeuspaikan eli missä sopimuksesta syntyvät riitaisuudet ratkaistaan.

3.1 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi (96/71/EY) koskee Euroopan unionin alueelle sijoittautuneiden yritysten työntekijöiden työsuhte-ehtoja, kun kysymyksessä on yritysten tarjoamien palvelujen tarjoaminen EU-valtioiden välillä, ja kun työntekijöitä lähetetään työhön toisen jäsenvaltion alueelle tässä tarkoituksessa.

Direktiivin mukaan työnantajan on taattava jäsenvaltion alueelle työhön lähetetyille työntekijälle siellä yleisesti joko lain tai sovellettavan työehtosopimuksen nojalla noudatettavat työolot ja -ehdot, sikäli kun nämä ehdot ovat työntekijän kannalta edullisempia kuin muuten sovellettavan lain säännökset.

Tällaisia työoloja ja -ehtoja ovat:

- enimmäistyöajat ja vähimmäislepoajat
- palkallisten vuosilomien vähimmäiskesto
- vähimmäispalkat ja ylityökorvaukset
- erityisesti tilapäistä työvoimaa välittävien yritysten työntekijöitä koskevat erityisehdot
- työturvallisuus, -terveys ja -hygieniat
- raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavat suojoitoimet
- miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjäntäkieltoja koskevat säännökset.

Lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin velvoitteet vaikuttavat myös työsuhteessa sovellettaviin ehtoihin edellä mainitun lakiviittauksen ja Rooman sopimuksen ohella.

Pahimmillaan EU:n alueella voidaan joutua arvottamaan kolmen eri säännöksen edullisemmuutta työntekijälle; Rooman sopimuksen mukaisen, työ sopimuksessa lakiviittauksella sovellettavaksi sovitun sekä lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin mukaisen lain välillä. Käytännössä näin monimutkaiseen tulkintatilanteeseen joudutaan vain harvoin.

3.2 Todentamisdirektiivi

Työnantajalla on Euroopan Unionin alueella niin sanotun todentamisdirektiivin (91/553/ETY) perusteella velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteessa noudatettavista keskeisistä ehdoista. Direktiiviä sovelletaan jokaiseen palkattuun työntekijään, jolla on jäsenvaltion voimassa olevassa laissa määritelty tai säädetty työ sopimus tai työsuhte.

Tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista on annettava joko työ sopimuksessa, nimityskirjassa tai muussa asiakirjassa. Tiedot on annettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta ja lähetettävä työntekijälle ennen lähtöä.

Työsopimuksen vähimmäisehtoina direktiivissä on todettu:

- osapuolten henkilöllisyys
- työn suorittamispaikka
- tehtävänimike ja työn laatu
- työsuhteen alkamispäivä
- tilapäisen työsuhteen arvioitu kesto aika
- työhön mahdollisesti sovellettava työehtosopimus
- palkallisen loman pituus
- irtisanomisajan pituus
- palkan perusosan suuruus, muut palkan osat ja palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- tarvittaessa työntekijän työsuhteen ehtoja sääntelevä kollektiivisopimus

Vähimmäisehdot on annettavissa viittaamalla lakeihin, asetuksiin ja hallinnollisiin tai lakisääteisiin määräyksiin tai työehtosopimuksiin.

Ulkomailla työskentelevälle on annettava edellä todettujen tietojen lisäksi vähintään seuraavat lisätiedot:

- ulkomailla työskentelyn kesto
- palkanmaksussa käytettävä valuutta
- ulkomailla saatavat rahalliset edut tai luontoisedut
- työntekijän kotiuttamista koskevat ehdot

Tietoja ei tarvitse antaa, jos työskentely ulkomailla kestää enintään kuukauden.

Mikäli työntekijän työsuhteen ehdot muuttuvat, työnantajan on annettava työntekijälle tieto muutoksesta viimeistään kuukauden kuluessa muutosten voimaan tulosta. Lainsäädännön, hallinnollisten määräysten tai työehtosopimusten muutoksia ei tarvitse antaa erikseen tiedoksi.

3.3 Työsopimus kirjallisesti

Työsopimus on syytä tehdä kirjallisena siitä huolimatta, että työnantajalla on todentamisdirektiivin perusteella velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Kirjallisessa työ sopimuksessa kannattaa sopia vähintään todentamisdirektiivissä luetellut asiat.

Suullisen työ sopimuksen ongelma on näytön esittämisen vaikeus tulkintaerimielisyystilanteissa. Siksi suullisten sopimusten käyttöä on syytä välttää. Tämä koskee erityisesti ulkomaantyötä, jolloin sovittavia asioita on yleensä enemmän kuin kotimaisessa työ sopimuksessa.

Keskeiset sopimusehdot

Osapuolet

Työsopimuksessa on todettava työsuhteen osapuolet. Erityisesti työnantajan yksilöiminen on tärkeää. Kaikkien sopimusosapuolten on allekirjoitettava sopimusasiakirja.

Työntekijän voimassaolevaa työ sopimusta voi

daan täydentää erillisellä työnantajan ja työntekijän välisellä määräaikaisella komennussopimuksella, jolla suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä komennukselle. Työntekijän suomalaista työ sopimusta ei sanota irti, vaan työ sopimussuhde säilyy lepävänä komennuksen ajan. Tällöin komennussopimuksen osapuolina ovat ainoastaan lähettävä työnantaja ja työntekijä. Muodollista työ sopimussuhdetta ei synny lainkaan työntekijän ja vastaanottavan yrityksen välille. Käytännössä vastaanottava yritys käyttää kuitenkin työnantajan työnjohtovaltaa komennuksella olevaan työntekijään.

Työntekijän kanssa voidaan tehdä myös kolmikantainen komennussopimus, jossa lähettävä ja vastaanottava yhtiö toimivat työnantajina ja ovat yhdessä vastuussa työsuhte- eduista. Tässäkin tilanteessa voimassaolevaa suomalaista työ sopimusta ei sanota irti, vaan se jätetään lepäämään. Kolmikantaiseen työ sopimuksen allekirjoittavat kaikki sopimusosapuolet.

Työntekijä voi myös solmia työ sopimuksen suoraan ulkomaisen työnantajan kanssa. Silloin työ sopimussuhde suomalaisen työnantajan kanssa yleensä päätetään.

Tehtävät

Työtehtävät on määriteltävä työ sopimuksessa mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Jos komennuksen aikaisia tehtäviä ei ole sovittu lainkaan, ne jäävät työnantajan työnjohtovaltaan piiriin.

Tärkeää on, ettei tehtäviä yksinomaan luetella, vaan samalla määritellään myös tehtävien hoidon mukanaan tuomat vastuut ja oikeudet. Parasta on, jos työ sopimukseen pystytään laatimaan toimenkuvaus. Henkilön asema organisaatiossa ja raportointivelvollisuus on myös syytä kirjata työ sopimukseen.

Työn edistyessä syntyy usein tilanteita, jotka vaativat organisaation muutosta tai tehtävien lisäämistä tai vaihtamista. Olennaiset työsuhteen ehtojen muutokset on hyvä kirjata kirjalliseen työ sopimukseen.

Palkkaus

Palkasta sovittaessa lähtökohtina ovat työn vaativuus, työajan pituus ja ylityöt. Tässä yhteydessä on sovittava myös mahdolliset luontoisedut, kuten auto-, ateria-, asunto- ja puhelinetu. Lisäksi on syytä sopia palkkauksen tarkistamisen periaatteet työsuhteen aikana. Tässä on hyvä huomioida sekä kotimaassa toteutettavat yleiskorotukset että yleisen ansiotason nousua vastaavat tasotarkistukset. Mikäli asemamaa sijaitsee kaukana Suomesta ja ilmastolliset, poliittiset ynnä muut olosuhteet ovat hyvin poikkeukselliset, palkkaan voidaan sisällyttää myös erillinen olosuhdelisä.

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

On suositeltavaa sopia palkallisen sairauslo-
man vähimmäispituudesta. Voidaan myös sopia,
että työnantaja hankkii komennusvakuutuksen,
joka kattaa vastaavan tasoiset työterveydenhoito-
palvelut, jotka työntekijällä on ollut kotimaassaan.
Lisäksi voidaan sopia edellytyksistä, joilla työntekijä
esimerkiksi vakavamman sairastumisen vuoksi
lähetetään kotimaahan hoidettavaksi.

Sopimuksessa on mainittava, minkä maan
valuutassa palkka maksetaan. Jos palkka, osa siitä
tai päivärahat maksetaan asemamaan rahana, on
työsopimuksessa tärkeää määritellä, minkä kurssin
mukaan sopimuspalkka maksetaan ja millä tavoin
oleellisesti vaikuttavat kurssimuutokset otetaan
huomioon.

Yleensä palkka maksetaan Suomessa työntekijän
pankkitilille sovittuina palkanmaksukausina.
Eräissä poikkeustapauksissa kuten joissakin Afri-
kan maissa on syytä avata pankkiin vaihdettava va-
luuttatili ja sopia pankin kanssa, kuinka paljon tälle
tilille palkasta siirretään sekä mihin asemamaan
pankkiin rahasumma toimitetaan. Asemamaassa
on siis avata vastaavaa toimenpidettä varten pank-
kitili, mikä saattaa joissakin maissa kestää jopa
pari kuukautta. Palkkapankissa neuvotaan näiden
asioiden hoidossa.

Jos työntekijä on Suomen sosiaaliturvan piirissä
ulkomaantyön aikana, on palkkauksen yhteydessä
sovittava myös niin sanotusta TyEL-vakuutuspal-
kasta. Vakuutuspalkan määrän lähtökohtana on se
palkkataso, joka työntekijälle maksettaisiin samasta
tai vastaavasta Suomessa tehtävästä komennus-
työstä. Eläketurva ja työttömyyskorvaus määräyty-
vät TyEL-vakuutuspalkan perusteella.

Työaika ja vapaapäivät

Työajoissa noudatetaan tyypillisesti asemamaan
työaikaa ja käytäntöjä. Lähtömaan työajan noudat-
taminen on myös mahdollista.

Ennen työsuhteen tekemistä on hyvä sel-
vittää, millainen asemaan säännöllinen työaika on.
Koska useissa valtioissa tehdään kuusipäiväistä
viikkoa, työsuhteeseen on hyvä merkitä säännöllisen
päivä- ja viikkotyöajan pituus. Tietoja työajasta
saa esimerkiksi asemamaassa toimivalta Suomen
kaupalliselta sihteeriltä tai Suomen suurlähetystöstä.

Suomen ja asemamaan säännöllisen työajan
erotus on luonnollisesti otettava huomioon palk-
kauksessa. Samoin on syytä sopia säännöllisen
työajan ulkopuolella tehdyn ylityön korvaamisesta
rahana tai vapaana. Jos ylityöiden määrä voidaan
kohtuudella arvioida jo sopimusta tehtäessä, ylityöiden
korvaamisesta voidaan sopia erillisellä kiinteällä
korvauksella. Tätä puolta osaltaan sekin, että
usein ylityöiden määrän ja tarpeellisuuden seuranta
on ulkomaankomennuksella vaikeaa.

Vapaapäiviksi määritellään melkein poikkeuk-
setta työntekijän kansalliset vapaapäivät. Lisäk-
si sovitaan tärkeimpien suomalaisten juhlapäivien
kuten esimerkiksi itsenäisyyspäivän viettämisestä
vapaana. Nämä suomalaiset juhlapäivät on syytä
yksilöidä työsuhteessa.

Sopimuksen kestoaika

Työsopimus voidaan solmia määräajaksi tai
olemaan voimassa toistaiseksi. Määräaikainen työ-
sopimus päättyy määräajan kuluessa, joten sopi-
mista ei tarvitse sanoa irti erikseen. Määräaikainen
työsopimus voidaan solmia myös tietyn työsuori-
tuksen ajaksi esimerkiksi tietyn projektin päättymi-
seen asti. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhteeseen
on sen sijaan irtisanomisvarainen. Työsopimus
päättyy, kun se on sanottu irti ja irtisanomisaika on
kulunut loppuun.

Työsopimuksessa voi myös poikkeuksellisesti
olla koeaikaehdo, jolloin molemmat työsuhteen
osapuolet voivat koeajan kestäessä päättää
sopimuksen heti ilman irtisanomisaikaa. Työsuh-
teessa noudatettavat irtisanomisajat, -perusteet ja
koeaikasäännökset on kuitenkin aina selvitettävä
tapauskohtaisesti erikseen.

Sopimuksen ennaikainen päättymisen

Lähetetyn työntekijän komennussopimus on yleensä
määräaikainen. Voidaan kuitenkin sopia, että
komennussopimus voidaan päättää ennaikaisesti
perustellusta syystä.

Perusteltu syy voi olla esimerkiksi yritystoimin-
nan osoittautuminen kannattamattomaksi koh-
demaassa; tai työntekijä menettää oleskelu- tai
työlupansa kohdemaassa; tai vaikkapa työntekijän
pitkäaikainen työkyvyttömyys. Työntekijän kannalta
on selkeintä sopia, että komennussopimus voidaan
irtisanoa tai purkaa ainoastaan Suomen työsuhteiden
mukaisilla perusteilla.

Komennussopimuksen ennaikainen päättymisen
ei suoraan aikaansaa suomalaisen työsuhteen
päättymistä. Suomalainen työsuhteeseen on irtisanottavissa
vain työsuhteen mukaisilla perusteilla. Irtisanomis- ja
purkuperusteet ovat pakottavaa oikeutta, joten työntekijä
ei voi sitovasti luopua suomalaisen työsuhteen irtisano-
misperusteiden noudattamisesta.

Sopimuksen ennaikaisen päättymisen varalta
on tärkeää sopia siitä mahdollisesti aiheutuvien
vahinkojen ja ylimääräisten kulujen korvaamisesta.
Erityisesti on syytä sopia paluumatkasta aiheutuvi-
en matka- ja rahtikustannusten korvaamisesta.

Paluuoikeus

Lisäksi on syytä sopia kotimaisen työsuhteen jatka-
misesta komennuksen päätyttyä ennaikaisesti tai
sovitun mukaisesti.

Tyypillisesti sovitaan, että työsuhte jatkuu ko-
timaassa toistaiseksi voimassaolevana vähintään
niillä sopimusehdoilla, jotka työntekijällä oli ennen
komennukselle lähtöä, huomioiden lisäksi kome-
nukseen aikaiset yleiset palkantarkistukset ja muun
yleisen työsuhte-ehtojen kehityksen.

Sijaintipaikka

Varsinaisen työnteon sijaintipaikkakunta on useim-
miten työntekijälle itsestäänselvyys. Se on silti aina
tarkennettava sopimuksessa varsinkin, jos yhtiöllä

on toimintaa monessa paikassa tai työkohteita on useita. Pelkkä asemamaan mainitseminen ei riitä, vaan myös työskentelypaikkakunta on hyvä mainita.

Matkakustannukset komennusmaahan ja kotimaahan

Tyypillisesti sovitaan, että työnantaja vastaa työntekijän ja mahdollisesti mukaan tulevan perheen matkakustannuksista asemamaahan ja paluukustannuksista komennuksen päätyttyä. Samoin on syytä sopia myös komennukselle mukaan otettavien muuttotarvikkeiden kuten esimerkiksi huonekalujen tai henkilökohtaisten käyttöesineiden rahdista. Suositeltavaa on myös sopia matka-asiakirjojen hankkimisesta aiheutuneiden kustannusten korvaamisesta.

Vuosiloma

Työsopimuksessa on syytä määritellä vuosiloman määräytyminen ja loman yhteyteen kuuluvat työntekijän kustantamat kotimatkat.

Oikeus vuosilomaan ja loman pituus sovitaan tavallisimmin määräytyviksi Suomen vuosilomalain periaatteiden mukaisesti. Poikkeuksellisissa oloissa työskenneltäessä on varsin tavallista, että vuosilomaa sovitaan kertyväksi Suomen vuosilomalain kertymäsäännöksiä paremmin esimerkiksi 3 päivää kuukautta kohden.

Vuosiloman alkamishetkestä sovitaan tavallisesti siten, että loman katsotaan alkavan siitä hetkestä, kun työntekijä saapuu Suomeen. Lisäksi paluumatkasta voidaan sopia, ettei se lyhennä vuosilomaa.

Vuosilomapalkan ja lomarahahan tai lomaltapaluurahan määräytymisessä ja maksamisessa on tarkoituksenmukaisinta noudattaa samaa käytäntöä kuin työntekijään on noudatettu Suomessa. Kannattaa kuitenkin huomata, että joissain maissa on käytössä myös ns. 13. kuukauden palkka- tai lomarahajärjestelmä.

Yksin vai perheen kanssa

Usein perheellinenkin henkilö joutuu varsinkin lyhyillä komennuksilla lähtemään komennukselle ilman perhettään. Silloin on erityisen tärkeää sopia määräajoin toistuvista työntekijän kustantamista kotimaanmatkoista ja suhteellisesti useammin kuin silloin, kun perhe osallistuu komennukselle.

Perheen ollessa mukana ulkomaan komennuksella on huolehdittava siitä, että työnantaja kustantaa asunnon, meno-, paluu- ja lomamatkat, vakuutukset sekä lasten koulunkäynnin kustannukset.

Periaatteena on pidettävä, että työnantaja maksaa mahdolliset kouluun liittyvät maksut. Työntekijä maksaa kuitenkin lapsen elatukseen liittyvät maksut itse, mikäli tällaisia syntyy koulunkäynnin yhteydessä.

Asunto

Yleensä työnantaja hankkii asunnon työntekijän käyttöön.

Toisinaan ulkomaille töihin menevä joutuu aluksi asumaan hotellissa tai muussa työntekijän jär-

jestämässä majoituksessa, kunnes vakinaisempi asunto saadaan järjestettyä. Työsopimukseen on määriteltävä asunnon laatuaste mahdollisimman tarkasti. Samoin on määriteltävä, hankkiiko työntekijä myös kalusteet asuntoon ja kuuluvatko kalustukseen myös liesi, jääkaappi, ilmastointilaitte, keittiötarvikkeet, vuodevaatteet jne. vai maksaako työnantaja niitä varten erillisen asettautumisrahan komennuksen alussa.

On suositeltavaa, että työnantaja maksaa asunnon käytöstä aiheutuneet kustannukset kuten sähkön, veden, kaasun, kerosiinin jne. Työntekijällä on luonnollisesti vastuu asunnolle aiheutetuista normaalin asumiskulutuksen ylittävistä vahingoista.

Pitkissä komennuksissa voi olla paikallaan, että henkilö hankkii paikan päällä mieleisensä asunnon ja huolehtii siihen liittyvistä kustannuksista.

Päiväraha

Päivärahan tarkoituksena on kattaa vieraalla paikkakunnalla asumisesta aiheutuvat lisäkustannukset. Koska päivärahat useissa maissa ovat verotonta tuloa määrättyyn rajaan saakka, ne on syytä sisällyttää sopimusehtoihin. Päivärahan suuruus ja maksutapa vaihtelevat.

Koska komennuksella työntekijä asettuu yleensä asumaan omaan asuntoon eivätkä lisäkustannukset ole verrattavissa hotellissa asumiseen, on päiväraha silloin tavallisesti matkustussäännön määrittelemiä päiväraha korvauksia pienempi. Päivärahaan vaikuttavat myös maksuton asuminen ja mahdolliset työntekijän kustantamat ateriat työpaikalla. Pitemmillä komennuksilla päivärahaa maksetaan tavallisesti vain komennuksen alussa, jonka jälkeen se asteittain pienenee ja loppuu.

3.4 Tulkintavaikeudet ja riidat

Kun kaikki edellä mainitut seikat on otettu työsopimuksessa huomioon, ovat ulkomaantyöhön liittyvät asiat yleensä kunnossa. Käytännössä ongelmia kuitenkin syntyy toisinaan, sillä olipa sopimus tehty kuinka huolellisesti tahansa, sitä voidaan aina tulkita eri tavoin. Siksi sopimusehdot on pyrittävä määrittämään mahdollisimman tarkasti.

Esimerkiksi seuraavista asioista on syntynyt erimielisyyksiä:

- paluun jälkeiset tehtävät
- komennuksen ennenaikainen päätyminen ja paluukustannukset kotimaahan
- sopimusvaluutta ja valuuttakurssien suurten muutosten huomioon ottaminen
- lomakorvaukset, lomarahat ja komennuksen jälkeen pidettävän loman palkka
- kun lomaa pidetään kotimaassa kirkollisten juhlapyhien yhteydessä, lasketaanko lomapäivät Suomen vai asemaan käytännön mukaisesti
- työaikamääräysten erot
- onko yhtiö korvausvelvollinen, mikäli vakuutus ei syystä tai toisesta korvaa komennuksella syntynyttä vahinkoa

4. ULKOMAANTYÖSKENTELYN 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 ulkomaantyoöstä 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 ulkomaille työskentelyn ja asumisen vaikutus muiden mahdollisten tulojen ja varallisuuden verotukseen sekä varmistaa, että kohdemaan verotuksesta on riittävät tiedot.

4.1 Yleinen tai 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. Se ratkaistaan aina yksinomaan Suomen sisäisen lainsäädännön perusteella. Säännökset sisältyvät tuloverolakiin (30.12.1992/1535).

4.1.1 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 saamista tuloista, ellei sisäisestä lainsäädännöstä tai verosopimuksista muuta johdu.

Yleisesti verovelvollisen ansiotulon tulovero määrätään progressiivisen asteikon mukaan.

Verotuksellisesti yksityishenkilön katsotaan asuvan Suomessa

- 1) jos henkilöllä on Suomessa varsinainen asunto ja koti tai
- 2) jos hän jatkuvasti oleskelee Suomessa yli kuuden (6) 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 ulkomaille, hän voi olla yleisesti verovelvollinen Suomessa jatkuvan yli kuuden (6) kuukauden oleskelun perusteella. Suomessa oleskelua ei ole sidottu kalenterivuosiin, vaan se voi alkaa ja päättyä koska tahansa ja siis jakaantua kahdelle verovuodelle. Jos yhtäjaksoinen oleskeluaika ylittää kuusi kuukautta, henkilö on yleisesti verovelvollinen heti ensimmäisestä Suomessa oleskelupäivästä lukien.

Jatkovaa oleskelua arvioitaessa ei tilapäinen poissaolo ulkomaille estä pitämästä henkilön oleskelua Suomessa jatkuvana. Poissaolon tilapäisyyttä ei kuitenkaan ole laissa määritelty ajallisesti, minkä vuoksi ratkaisut henkilön verovelvollisuustatuksesta perustuvat viime kädessä aina tapauskohtaiseen arviointiin.

Verotuskäytännössä on Suomessa oleskelun katsottu yleensä katkeavan silloin, kun poissaolo kestää vähintään kaksi (2) kuukautta. Jos ulkomalainen oleskelee Suomessa pidempään siten, että hänellä on varsinainen asunto ja koti Suomessa, yleinen verovelvollisuus voi jatkua, vaikka verovelvollinen olisi välillä Suomesta poissa yli kaksi kuukautta.

Suomen kansalaisia koskeva kolmen vuoden sääntö Suomen kansalaisia koskee lisäksi erityinen niin sanottu kolmen (3) vuoden sääntö, jolla poiketaan edellä esitetystä asumista koskevasta pääsäännöstä.

Suomen kansalaista pidetään Suomessa asuvana ja siten yleisesti verovelvollisena Suomeen, vaikka hän ei jatkuvasti oleskellisikaan täällä yli kuuden (6) kuukauden aikaa, siihen asti kunnes kolme (3) 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.

Mikäli olennaiset siteet katkeavat myöhemmin kuin henkilön muuton yhteydessä, yleinen verovel-

vollisuus lakkaa verovuoden päättyessä eikä silloin, kun siteet Suomeen katkeavat. Tällaisessa tilanteessa olennaisten siteiden olemassaoloa arvioidaan jokaisena verovuonna erikseen.

Vastaavasti edellä mainitun kolmen (3) 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. Käytännössä näitä tilanteita ei juuri esiinny.

Laissa ei ole tarkemmin mainintaa siitä, mitä olennaisilla siteillä tarkoitetaan. Veroviranomaiset ratkaisevat olennaisten siteitten olemassa olon tapauskohtaisesti verovelvollisen kokonaistilanteen perusteella.

Verotuskäytännössä on yleensä katsottu, että olennaiset siteet Suomeen luo jo yksikin seuraavista seikoista:

- puoliso tai perhe on Suomessa
- omaan käyttöön varattu asunto Suomessa, tavallisesti myös Suomeen jäävä aikaisempi oma asunto, vaikka se olisi vuokrattu ulkopuoliselle
- Suomessa sijaitseva muu kiinteistö kuin kesähuvila
- kuuluminen Suomen sosiaaliturvaan
- työskentely tai liiketoiminnan harjoittaminen Suomessa

Muita kokonaisharkintaan vaikuttavia seikkoja voivat olla muun muassa syy oleskeluun Suomessa ja/tai ulkomailla, tulot Suomesta ja niiden laatu tai esimerkiksi asumisen järjestäminen ulkomailla. Käytännössä verottaja tekee asiassa kokonaisarvion heille esitetyn selvityksen 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.

Esimerkki 1: Henkilö on lähtenyt Suomesta työskentelemään Saksaan, joskin hän jatkaa suomalaisen työnantajan palveluksessa. Perhe, vaimo ja kaksi alaikäistä lasta, muuttavat mukana Saksaan. Suomessa sijaitseva asunto on vuokrattu ulkopuoliselle ulkomailla työskentelyn ajaksi. Työskentelyn on tarkoitus kestää 2,5 vuotta. Suomessa henkilö käy muutaman kerran vuosittain raportoimassa Saksan toiminnan etenemisestä.

Työntekijälle on haettu Eläketurvakeskukselta lähetetyn työntekijän todistus, sillä hänet halutaan säilyttää Suomen sosiaaliturvan piirissä myös Saksan työskentelyn aikana. Henkilö on tuloverolain 9 ja 11 §:n säännösten mukaan Suomessa asuva ja yleisesti verovelvollinen Suomeen, sillä kolmea vuotta ei ole kulunut sen verovuoden päättymisestä,

jonka aikana hän on lähtenyt Suomesta eikä hän ole näyttänyt, ettei hänellä ole verovuonna olennaisia siteitä Suomeen. Suomeen jäänyt omistusasunto sekä kuuluminen lähetettynä työntekijänä Suomen sosiaaliturvan piiriin ovat olennaisia siteitä Suomeen.

Esimerkki 2: Suomen kansalainen lähtee Iso-Britanniaan työskennelläkseen englantilaisen työnantajan palveluksessa vähintään neljän vuoden ajan. Hän muuttaa Iso-Britanniaan perheineen. Suomessa vakituksena asuntona ollut asunto-osake myydään; Suomeen jää maastamuuton jälkeen vapaa-ajan asunto ja vähäinen määrä pörssiosakkeita.

Hän siirtyy Iso-Britannian sosiaaliturvan piiriin. Tässä tapauksessa häntä voidaan pitää tuloverolain 9 ja 11 §:n säännösten perusteella ulkomailla asuvana ja rajoitetusti verovelvollisena Suomeen. Hänelle ei ole jäänyt olennaisia siteitä Suomeen. Suomeen jäänyt vapaa-ajan asunto ei ole olennainen side Suomeen. Jotta ns. kolmen (3) vuoden sääntö ei tule sovellettavaksi, henkilön tulee itse tehdä vaatimus verottamisesta rajoitetusti verovelvollisena muutosta lukien sekä esittää näyttö olennaisten siteiden puuttumisesta.

Erityisryhmät

Suomessa asuvaksi ja yleisesti verovelvolliseksi katsotaan myös Suomen ulkomaanedustuksessa palveleva lähetettyyn henkilöstöön kuuluva Suomen kansalainen, joka on palvelussuhteessa Suomen valtioon, sekä Finpro ry:n (entinen Suomen Ulkomaankauppaliitto ry) tehtävissä ulkomailla työskentelevä Suomen kansalainen, joka välittömästi ennen tätä työtä koskevan työsopimuksen tekemistä on ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen.

Suomen valtion tai tiettyjen kansainvälisten järjestöjen palveluksessa (Yhdistyneissä Kansainvälisessä atomienergiajärjestössä tai kansainvälisessä kehitysyhteistyössä ulkomaalla palveleva) ulkomailla oleva Suomen kansalainen, joka ennen palvelussuhteen alkua on ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen, katsotaan mainitun palvelussuhteen ajan yleensä Suomessa asuvaksi ja Suomessa yleisesti verovelvolliseksi.

Hänet voidaan kuitenkin katsoa rajoitetusti verovelvolliseksi, jos hän itse sitä vaatii ja osoittaa, että hänellä ei ole verovuonna ollut olennaisia siteitä Suomeen. Säännös ei yleensä sovellu Suomen ulkomaanedustuksessa niin sanottuna paikalta palkattuna työskentelevään Suomen kansalaiseen, koska useimmiten hän ei palveluksen alkaessa enää ollut Suomessa yleisesti verovelvollinen.

4.1.2 Rajoitettu verovelvollisuus

Rajoitetusti verovelvollisia Suomessa ovat yksityishenkilöistä

- ulkomailla asuvat ulkomaan kansalaiset, jotka eivät oleskele Suomessa yli kuuden kuukauden ajan

- ulkomaille asettuneet Suomen kansalaiset, joiden muuttovuodesta on kulunut kolme vuotta tai jotka ovat ennen tätä näyttäneet, ettei heillä ole olennaisia siteitä Suomeen edellä mainittuja erityisryhmiä lukuun ottamatta

Rajoitetusti verovelvollinen maksaa veroa Suomeen vain Suomesta saamastaan tulosta.

Useimmista tällaisista tuloista peritään Suomessa lopullinen lähdevero. Rajoitetusti verovelvollisella voi kuitenkin olla myös normaalissa verotusmenetelyssä verotettavia tuloja Suomesta.

Suomesta saatu tulo

Tuloverolaissa on esimerkkiluettelo tuloista, jotka katsotaan Suomesta saaduksi (TVL 10 §). Tällaisia rajoitetusti verovelvollisen Suomessa verotettavia tuloja ovat muun muassa:

- Suomen valtiolta, kunnalta tai muulta julkis-keudelliselta yhteisöltä saatu palkka- ja eläketulo kaikissa tilanteissa
- yksityiseltä työnantajalta saatu palkkatulo, jos työ on tehty pääasiallisesti Suomessa suomalaisen työn- tai toimeksiantajan lukuun. Suomesta saatua tuloa ei ole esimerkiksi palkka, joka on saatu yksityiselle työnantajalle ulkomailta tehdystä työstä.
- eläketulo, joka välittömästi tai välillisesti perustuu edellä tarkoitettuun yksityisen työnantajan palveluksessa Suomessa tehtyyn työhön tai Suomesta otettuun eläke- tai liikennevakuutukseen. Henkivakuutuksen perusteella maksettava eläke ei ole Suomesta saatua tuloa.
- palkkatulo, joka on saatu ulkomaiselta työnantajalta Suomessa tehdystä työstä, jos ulkomainen vuokranantaja on vuokrannut työntekijän Suomessa olevalle työn teettäjälle
- palkkio, joka on saatu suomalaisen yhteisön tai yhtymän hallituksen tai siihen rinnastettavan muun hallintoelimen jäsenen tehtävästä
- tulo, joka on saatu taiteilijan tai urheilijan Suomessa tai suomalaisessa aluksessa harjoittamasta henkilökohtaisesta toiminnasta
- liike- tai ammattitulo sekä maa- ja metsätalouden tulo, kun toimintaa harjoitetaan Suomessa
- suomalaiselta yhteisöltä saatu osinko, osuus- pääoman korko tai osuus suomalaisen yhtymän tuloon sekä tulot suomalaisesta sijoitus- tai henkilöstörahas- tasta
- korkotulo, rojalti tai siihen rinnastettava hyvitys, jos velallinen tai hyvityksen maksaja asuu Suomessa (esimerkiksi suomalainen yhteisö)
- Suomessa olevasta kiinteistöstä tai osakehuoneistosta saatu tulo tai luovutusvoitto

Luettelossa mainitsemattomia, Suomesta saaduksi katsottavia tuloja ovat esimerkiksi apurahat ja stipendit sekä sairaskorvauslain ja tiettyjen palkollisten vakuutusten mukaiset korvaukset, samoin kuin tulo työstä suomalaisella aluksella.

4.2 Verosopimukset

Verosopimukset voivat rajoittaa Suomen sisäisen lainsäädännön mukaista verotusoikeutta. Verosopimusten tarkoituksena on kaksinkertaisen verotuksen poistaminen, mutta myös veropaon ja veronkierron estäminen.

Verosopimuksia tarvitaan tilanteissa, kun henkilöllä on tuloa muusta kuin asuinvaltiostaan tai hänellä on omaisuutta muussa kuin asuinvaltiossaan. Verosopimuksissa on usein sovittu myös valtioiden välisestä tietojenvaihdosta.

Eri maiden kanssa solmitut verosopimukset voivat poiketa toisistaan. Suomella on voimassaoleva verosopimus vuoden 2009 alussa noin 70 valtion kanssa.

Verosopimuksissa on määritelty, onko eri tulo- ja omaisuuslajien lähdevaltiolla verotusoikeus vai verottaako tulosta ja omaisuudesta henkilön asuinvaltio.

Lisäksi sopimukset sisältävät säännökset kaksinkertaisen verotuksen poistamisesta tilanteessa, jossa useammalla valtiolla syntyy henkilön tuloihin verotusoikeus. Sen sijaan verosopimuksissa ei oteta kantaa tulon veronalaisuuteen tai verotuksessa tehtäviin vähennyksiin. Nämä määräytyvät kunkin valtion sisäisen lainsäädännön perusteella.

Toisinaan verosopimuksen määräykset saattavat olla ristiriidassa sisäisen lainsäädännön kanssa. Verosopimuksen määräyksiä sovelletaan aina ensisijaisesti, jos ne johtavat lievempään verotukseen kuin sisäisen lainsäädännön verotus. Valtion verotusoikeusoikeutta ei voi koskaan laajentaa verosopimuksen perusteella.

4.2.1 Verosopimuksen mukainen asuinvaltio

Jos henkilö katsotaan yleisesti verovelvolliseksi kahdessa tai useammassa valtiossa (niin sanottu kaksoisasuja), verosopimuksen perusteella määritellään henkilön verosopimuksen mukainen asuinvaltio.

Asuinvaltion määrittämisellä on tärkeä merkitys verotusoikeuden jakamiselle valtioiden kesken. Yleensä oikeus tulon verottamiseen annetaan vain asuinvaltiolle tai se voidaan jakaa tulon lähdevaltion ja asuinvaltion kesken niin, että tulon lähdevaltion verotusoikeus rajoitetaan esimerkiksi tiettyyn prosenttiosuuteen tulosta.

Säännökset henkilön kotipaikan määräytymisestä verosopimusta sovellettaessa ovat yleensä verosopimuksen neljännessä artiklassa eli niin sanotussa kotipaikka-artiklassa.

Kaksoisasujan verosopimuksen mukainen asuinvaltio ratkaistaan tavallisesti seuraavassa ensisijaisuusjärjestyksessä:

- Asuinvaltio on valtio, jossa henkilöllä on käytävissään vakituinen asunto (ei tarvitse olla omistusasunto).

- Jos asunto on käytettävissä molemmissa valtioissa, asuinvaltiona pidetään sitä valtiota, johon henkilöllä on vahvemmat henkilökohtaiset ja taloudelliset suhteet, niin sanottu elinetsijien keskus.
- Jos ei pystytä ratkaisemaan, missä elinetsijien keskus on, asuinvaltiona pidetään valtiota, jossa henkilö vakituisesti oleskelee.
- Jos hän oleskelee molemmissa valtioissa tai ei oleskele pysyvästi kummassakaan, asuinvaltiona pidetään sitä valtiota, jonka kansalainen hän on.
- Viime kädessä asuinvaltion ratkaisevat toimivaltaiset viranomaiset keskinäisin sopimuksin.

Kolmen vuoden sääntö ja verosopimukset

Asuminen verosopimuksen mukaan muualla kuin Suomessa rajoittaa yleensä Suomen verotusoi-keutta. Silloin esimerkiksi edellä mainittu Suomen kansalaisia koskeva kolmen vuoden sääntö veropaon estäjänä toimii huonosti.

Eräiden verosopimusten mukaan toisessa valtiossa verosopimuksen mukaan asuvaa Suomen kansalaista voidaan verottaa kuitenkin myös Suomessa maailmanlaajuisista tuloistaan, jos hänet katsotaan Suomessa asuvaksi tuloverolain mukaan. Kaksoisasujaa voidaan siis tällaisessa tilanteessa poikkeuksellisesti verottaa kahdessa valtiossa muiden verosopimusmääräysten estämättä, joskin tällöin Suomi poistaa kaksinkertaisen verotuksen.

Edellä mainittu sääntö sisältyy muun muassa Arabiemiraattien, Argentiinan, Barbadosin, Brasilian, Etelä-Afrikan, Filippiinien, Intian, Italian, Jugoslavian liittotasavallan, Korean tasavallan, Kreikan, Kroatian, Latvian, Liettuan, Luxemburgin, Meksikon, Pakistanin, Saksan, Sambian, Slovenian, Sri Lankan, Thaimaan, Tsekin, Ukrainan, Uzbekistanin, Uuden Seelannin, Venäjän ja Viron verosopimukseen. Yhdysvaltojen ja Australian sopimuksista sääntö on poistettu vuoden 2008 alusta lukien.

4.2.2 Verosopimusten palkkatuloa koskevat määräykset

Verosopimusten lähtökohtana on, että työntekovaltiolla on oikeus verottaa yksityiseltä työnantajalta saatua palkkatuloa.

Tästä pääsäännöstä muodostaa tärkeän poikkeuksen niin sanottu 183 päivän sääntö eli mekaanikkosääntö. Se antaa työntekijän asuinvaltiolle yksinomaisen verotusoikeuden kaikkien seuraavien edellytysten täytyessä:

- työntekijä oleskelee työskentelyvaltiossa yhdessä tai useammassa jaksossa enintään 183 päivää verosopimuksessa määriteltynä ajanjaksona. Ajanjakso on sopimusvaltiosta riippuen joko 12 peräkkäistä kuukautta, kalenterivuosi tai verovuosi.

- palkan maksava työnantaja ei ole työntekovaltiosta ja
- palkkamenoilla ei rasieta työnantajan työskentelyvaltiossa olevaa kiinteää toimipaikkaa.
- 183 päivän laskemisessa verosopimusmaat voidaan jakaa kahteen eri ryhmään sen perusteella, kuinka 183 päivän jakson täyttymistä lasketaan:
 - 183 päivän jakso lasketaan kalenterivuositaisesti (1.1.–31.12.) seuraavissa valtioissa: Belgia, Bosnia-Hertsegovina, Egypti, Espanja, Filippiinit, Intia, Italia, Japani, Kiina, Korean tasavalta, Kreikka, Kroatia, Luxemburg, Malesia, Marokko, Portugali, Puola, Ranska, Saksa, Sambia, Serbia ja Montenegro, Sveitsi, Tansania, Turkki ja Unkari.
 - 183 päivän jakso lasketaan 12 perättäisen kuukauden ajalta seuraavissa valtioissa: Alankomaat, Arabiemiraatit, Argentiina, Armenia, Australia, Azerbaidzhan, Barbados, Brasilia, Bulgaria, Etelä-Afrikka, Indonesia, Irlanti, Islanti, Iso-Britannia, Israel, Itävalta, Kanada, Kirgistan, Latvia, Liettua, Makedonia, Malta, Meksiko, Norja, Pakistan, Romania, Ruotsi, Singapore, Slovakia, Slovenia, Sri Lanka, Tanska, Thaimaa, Tšekki, Ukraina, Uzbekistan, Venäjä¹, Vietnam, Viro ja Yhdysvallat.
 - 12 kuukauden tarkastelujakso on vallitseva myös Suomen solmimissa uusissa verosopimuksissa: esimerkiksi vuoden 2009 alusta sitä sovelletaan uusiin Georgian, Mansaaren, Moldovan ja Valko-Venäjän sopimukseen.
 - Uudessa Seelannissa verovuosi on kalenterivuodesta poikkeava ja 183 päivän oleskelua tarkastellaan kyseisessä maassa verovuoden mukaan, joka on 1.4.–31.3. Australiassa verovuosi on 1.7.–30.6. ja oleskelua tarkasteltiin sen mukaan 30.6.2008 asti.

Edellä esitetyn mekaanikkosäännön mukaisesti työskentelyvaltiossa vietettyihin päiviin lasketaan kaikki päivät ja päivän osatkin, joina henkilö on oleskellut työskentelyvaltiossa. Laskettaviksi tulevat esimerkiksi ennen työskentelyä, työskentelyn aikana tai sen jälkeen työskentelyvaltiossa vietetyt lomapäivät.

Mekaanikkosäännön soveltamisen toisen edellytyksen tarkoittamana työnantajana pidetään yleensä yritystä, joka on rekisteröity työskentelyvaltiossa tai jonka tosiasiallinen johtopaikka on työskentelyvaltiossa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että Suomesta lähtevän henkilön työnantaja voi olla Suomesta tai muualta kuin työskentelyvaltiosta. Joissakin maissa, työntekijän palkkakulujen veloitaminen edelleen työskentelyvaltion yritykseltä (niin sanottu taloudellinen työnantaja) voi estää mekaanikkosäännön soveltamisen siinäkin tilanteessa, että henkilön työsopimus olisi solmittu esimerkiksi suomalaisen yrityksen kanssa.

¹ Venäjä ei voi suoraan oleskelun perusteella verottaa rakennustyössä ansaittua palkkaa; verotusoikeuden syntyminen edellyttää, että suomalaisella työnantajalla on Venäjällä kiinteä toimipaikka eli toiminta kestää Venäjällä vähintään 12 kuukautta, teollisuusrakentamisessa kuitenkin vähintään 18 kuukautta.

183 päivän säännön soveltaminen edellyttää myös, ettei työntekijän palkkakuluilla rasi- teta työskentelyvaltiossa olevaa kiinteää toimipaikkaa. Pääsääntöisesti kiinteällä toimipaikalla tarkoi- taan kiinteää liikepaikkaa, josta yrityksen toimintaa kokonaan tai osittain harjoitetaan. Verosopimus- ten mukaan kiinteän toimipaikan voi muodostaa esimerkiksi yrityksen johtopaikka, sivuliike, toimisto ja tehdas.

Mekaanikkosääntö soveltuu vain niin sanottuun epäitsenäisestä työstä saatuun tuloon. Sen soveltamisalan ulkopuolelle jäävät esimerkiksi joh- tajanpalkkiot kuten yhtiön hallituksen jäsenyydestä saatu palkkio, työ kansainväliseen liikenteeseen käytetyllä aluksella sekä vuokratyö, jos kyseinen verosopimus sisältää vuokratyötä koskevan erityis- määräyksen. Sellainen on esimerkiksi Pohjoismai- den, Viron, Latvian ja Liettuan sopimuksissa.

4.2.3 Kahdenkertaisen verotuksen estäminen

Verosopimuksissa tulojen kaksinkertainen vero- tus poistetaan asuinvaltiossa joko vapautus- tai hyvitysmenetelmällä. Hyvityksen tai vapautuksen saamiseksi Suomessa henkilön on esitettävä selvitys ulkomailla ansaitun tulon ja siellä maksetun veron määrästä.

Vapautusmenetelmä

Vapautusmenetelmä tarkoittaa, että ulkomailla an- saittu tulo vapautetaan Suomen verosta, mutta tulo vaikuttaa muiden tulojen veroprosenttiin.

Jos työskentelyvaltiolla on verotusoikeus Espanjassa, Egyptissä, Marokossa, Portugalissa, Ranskassa tai Pohjoismaissa ansaittuun palkkaan, Suomi yleensä soveltaa vapautusmenetelmää. Esi- merkiksi hallituksen jäsenen palkkioon tai pääoma- tuloihin saattaa silti soveltua hyvitysmenetelmä.

Jotta vapautus voitaisiin huomioida ennakkope- rinnässä, palkansaajan on haettava verokorttiinsa muutosta kotikuntansa verotoimistosta. Jos näin ei ole menetelty, vapautusta voi vaatia veroilmoituk- sella.

Hyvitysmenetelmä

Hyvitysmenetelmä tarkoittaa, että ulkomailla mak- setut verot vähennetään samasta tulosta Suomes- sa maksettavasta verosta. Hyvitysmenetelmää sovellettaessa Suomikin siis verottaa ulkomaantu- lon, mutta vähentää eli hyvittää kyseisestä tulosta menevästä verosta ulkomailla maksetun veron.

Hyvitysmenetelmän huomioon ottamiseksi ennakkoperinnässä on työntekovaltiossa maksetta- vasta verosta esitettävä Suomessa selvitys työn- tekijän kotikunnan verotoimistolle, joka voi alentaa ennakonpidätystä. Veronhyvitystä on vaadittava kirjallisesti ennen verotuksen päättymistä joko veroilmoituksella tai sen täydennyksenä. Jos ulko- maille maksettava vero selviää vasta verotuksen päätyttyä, se hyvitetään oikaisumenettelyllä.

Jos Suomella ei ole työntekovaltion kanssa verosopimusta, voidaan vain toiselle valtiolle suo- ritettuja veroja hyvittää (laki kansainvälisen kaksin- kertaisen verotuksen poistamisesta).

4.3 Ulkomaantyyön palkan verotus Suomessa

Suomessa yleisesti verovelvollisen ulkomailla saatu palkkatulo verotetaan Suomessa, ellei verosopimus tai esimerkiksi kuuden kuukauden säännön sovel- taminen tätä estä.

Suomessa rajoitetusti verovelvollinen ei ole verovelvollinen Suomeen ulkomaantyytuloista, jos kyseessä ei ole Suomesta saatu tulo.

4.3.1 Kuuden kuukauden sääntö

Yleisesti verovelvollisen ulkomaanpalkkatulon vero- vapautta säännellään tuloverolain 77 §:ssä.

Ulkomaantyytöstä saatu palkka ei ole veronalaista tuloa Suomessa seuraavien edellytysten täytyessä:

- *Työskentelystä johtuva oleskelu ulkomailla kestää yhtäjaksoisesti vähintään kuusi (6) kuu- kautta.* Aika lasketaan työn aloittamisesta eikä ole sidottu kalenterivuoteen eikä täysiin kuukau- siin. Työnantaja ja työskentelyvaltio voivat niin ikään tänä aikana vaihtua. Ulkomaantyyön aluksi tai lopuksi pidettyä lomaa ei oteta huomioon laskettaessa, onko työskentely kestänyt kuusi kuukautta. Ulkomaantyyjakso ei voi myöskään alkaa tai loppua lomaan, mikäli loma-aika ha- lutaan huomioida kuuden kuukauden säännön soveltamisessa.
 - *Verosopimuksen mukaan työskentelyvaltiolla on palkan verotusoikeus.* Käytännössä verosopi- musten edellä selostetun 183 päivän säännön soveltaminen voi estää työskentelyvaltion vero- tusoikeuden. Verotusoikeus voi estyä erityisesti lyhyissä ulkomaankomennuksissa samoin kuin tilanteissa, joissa työnantaja ja työskentelyvaltio vaihtuvat. Verotusoikeus ei edellytä tosiasiallista verotusta työskentelyvaltiossa. Verosopimuksen puuttuminen ei myöskään estä kuuden kuukau- den säännön soveltamista.
 - *Henkilölle ei kerry ulkomaantyyöskentelyn ajalta Suomessa oleskelua kuin enintään keskimäärin kuusi (6) päivää täyttä ulkomaantyyöskentelykuu- kautta kohden.* Täysi kuukausi on esimerkiksi 15.10–14.11. Tulo- ja lähtöpäivät lasketaan Suomi-päiviin mukaan. Käyntikertojen luku- määrällä tai käyntien syillä ei ole tässä kohtaa merkitystä, myös työmatkat Suomeen ja vajaat vuorokaudet lasketaan Suomi-päiviin. Etukä- teistä oleskelua Suomessa saa olla enintään 60 päivää, jonka jälkeen työntekijän on palattava jatkamaan samaa työskentelyä ulkomailla.
- Jos Suomessa oleskelu on johtunut pakot- tavasta, verovelvollisesta ja hänen työnanta-

jastaan riippumattomasta, odottamattomasta syystä, se ei estä kuuden kuukauden säännön soveltamista eli oleskelua ei lueta Suomi-päiviin. Pakottavaksi syyksi on katsottu muun muassa sotatila, poliittiset levottomuudet, ydinvoimalaonnettomuus, viisuminsaantivaikeudet, verovelvollisen tai perheenjäsenen vakava sairastuminen, lähiomaisen hautajaistilaisuuteen osallistuminen, työnantajan konkurssi, tilaajan maksukyvyttömyys, SARS ja muu epidemia, josta voi olla vaaraa terveydelle. Edellä mainituissa tilanteissa edellytetään, että henkilö on välittömästi esteen lakattua palannut jatkamaan ulkomaantyöskentelyään ja että verosopimusvaltiolle syntyy verotusoikeus.

Kuuden kuukauden säännön soveltuminen työsuhdeoptioista saatuun etuun vaatii tiettyjen lisäedellytysten täyttymistä ja on syytä selvittää erikseen.

Sääntöä ei sovelleta palkkaan, joka on saatu Suomen valtiolta, kunnalta tai muulta suomalaiselta julkisyhteisöltä, Finpro ry:ltä tai suomalaisella vesitai ilma-aluksella tehdystä työstä. Tällaisiin tuloihin voi kuitenkin liittyä muita verovapaita korvauksia tai korotuksia.

Kuuden kuukauden säännön soveltuessa ulkomaantyöskentelystä saatu rahapalkka ja työn perusteella saadut luontoisedut sekä kustannusten korvaukset ovat kokonaan vapaita Suomen tuloverosta. Niitä ei oteta huomioon myöskään muiden tulojen progressiota määrättäessä. Jos henkilö kuuluu Suomen sosiaaliturvaan, verotuksen yhteydessä määrättävä sairausvakuutusmaksu voidaan kuitenkin periä.

Kuuden kuukauden säännön soveltuessa tulo ei ole Suomessa ennakonpidätyksen alaista. Jos työnantaja varmistuu säännön soveltumisesta, se voi jättää ennakonpidätyksen toimittamatta Suomeen mahdollista sairausvakuutusmaksun minimidätystä lukuun ottamatta.

Mikäli kuuden kuukauden sääntö ei sovellu, tulo on veronalaista Suomessa normaaliin tapaan. Tästä huolimatta verosopimus voi kuitenkin edelleen rajoittaa Suomen verotusoikeutta. Kaksinkertainen verotus poistetaan verosopimuksen mukaisessa asuinvaltiossa joko hyvitys- tai vapautusmenetelmällä.

Esimerkki 1: A työskentelee suomalaisen yrityksen lukuun Saksassa jakson 1.10.2008–31.5.2009. A:n perhe ja asunto jäävät Suomeen. Saksa kuuluu verosopimusvaltioihin, joissa työntekijän 183 päivän säännön mukaista oleskelua tarkastellaan kalenterivuosiakohtaisesti. Kun oleskelu Saksassa ei kestä yli 183 päivää kumpanakaan kalenterivuo-tena, verosopimus estää Saksaa verottamasta. A:n palkkatulosta toimitetaan normaali ennakonpidätys Suomeen ja palkka verotetaan Suomessa.

Esimerkki 2: B työskentelee suomalaisen yrityksen lukuun Ruotsissa 10.1.2008–15.7.2009. Tänä aikana hän oleskelee Suomessa 30 päivää. Kun Suomessa verosopimuksen mukaan asuvan B:n oleskelu Ruotsissa jää alle 183 päivään, verosopimus estää Ruotsia verottamasta. Palkka verotetaan Suomessa eli asuinvaltiossa normaalisti.

4.3.2 Luontoisedut ulkomaantyöskentelyssä

Kuuden kuukauden säännön soveltuessa myös luontoisedut ovat Suomessa verovapaita.

Verohallitus antaa vuosittain luontoisetupäätöksen, jota sovelletaan sekä kotimaassa että ulkomailla järjestettyihin etuihin. Päätöksessä on vahvistettu erilliset arvot ulkomaiselle asuntoedulle ja autoedulle. Muissa ulkomaisissa luontoiseduissa käytetään samoja arvoja kuin kotimaassa.

Jos verovelvollinen osoittaa, että edun käypä arvo on luontoisetupäätöksessä tarkoitettua arvoa alhaisempi, arvoksi vahvistetaan käypä arvo. Edun käypä arvo voidaan tarvittaessa vahvistaa sen mukaan, kuinka suuri kustannus työnantajalle on aiheutunut edun järjestämisestä. Jos tätä periaatetta ei voida soveltaa, perusteena voidaan käyttää sitä kustannusta, joka työntekijälle olisi aiheutunut, jos hän olisi itse järjestänyt vastaavan edun.

4.3.3 Ulkomaantyöskentelyyn liittyvät verovapaat kustannukset

Riippumatta kuuden kuukauden säännön soveltumisesta tuloverolain 76 §:n 5 kohdan mukaan veronalaista tuloa eivät ole ulkomailla työskentelystä johtuvat, työnantajan maksamat verovelvollisen ja hänen perheenjäsenensä

- muutto- ja matkakustannukset,
- lasten tavanomainen koulutus ja
- tavanomainen yksityinen palveluhenkilöstö.

Muutto- ja matkakustannuksilla tarkoitetaan ulkomaille ja sieltä palatessa syntyneitä todellisia muutto- ja matkakustannuksia. Esimerkiksi ulkomaantyöskentelyn aikana suoritettujen perheen lomamatkat kotimaahan eivät ole verovapaata tuloa.

Tavanomaisena lasten koulutuksena pidetään Suomen peruskoulussa ja lukiossa annettavaa opetusta vastaavaa koulutusta.

Tavanomaisella yksityisellä palveluhenkilöstöllä tarkoitetaan verovelvollisen yksityistaloudessa olevaa palveluhenkilöstöä, esimerkiksi lastenhoitajaa, sisäkköä, kokkia, puutarhuria, autonkuljettajaa ja turvallisuusmiestä. Näin tulkitaan silloin, kun tällaista henkilöstöä voidaan pitää yleiseen käytäntöön kuuluvana kyseissä maassa.

Matkakustannusten korvaamisesta

Jos kuuden kuukauden sääntö soveltuu, matkakustannusten korvaukset ovat Suomessa verovapaita.

Työskentelyvaltiossa nämä saattavat kuitenkin olla veronalaisia.

Tilanteissa, joissa ei sovelleta kuuden kuukauden sääntöä, ulkomaan työskentelyssä noudatetaan samoja matkakustannusten korvauksia koskevia säännöksiä kuin kotimaassakin.

4.4 Vakuutetun sairausvakuutusmaksu

Suomessa sairaanhoito- ja päivärahamaksuista koostuva sairausvakuutusmaksu peritään vakuutetulta verotuksen yhteydessä. Ulkomaantyössä maksuvelvollisuus ratkaistaan kuitenkin sen perusteella, kuuluuko henkilö Suomen sosiaaliturvaan vai ei.

Suomen solmimat verosopimukset eivät koske sairausvakuutusmaksua. Maksu voidaan siis periä, vaikkei Suomella olisikaan verotusoikeutta henkilön tuloon.

Mikäli työntekijä ulkomaantyöskentelyn ajan kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin, sairausvakuutusmaksu maksetaan pääsäännön mukaan Suomeen. Osoituksena Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta pidetään esimerkiksi Eläketurvakeskukselta tai KELA:lta haettua todistusta asiasta.

Sairausvakuutusmaksua ei makseta, jos työntekijä ei kuulu Suomen sosiaaliturvaan. Tarvittaessa verovelvollisen pitää esittää selvitys (esimerkiksi KELA:n todistus) siitä, ettei hän ole vakuutettu Suomessa.

Kuuden kuukauden säännön soveltuessa vakuutetun sairausvakuutusmaksu maksetaan niin sanotun vakuutuspalkan perusteella. Työnantaja ja työntekijä sopivat yhdessä vakuutuspalkasta esimerkiksi ulkomaantyösopimuksessa. Vakuutuspalkan tulee vastata sitä määrää, joka työntekijälle maksettaisiin, mikäli hän työskentelisi ulkomaankomennuksen sijaan vastaavassa tehtävässä Suomessa tai jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Suomalainen palkanmaksaja toimittaa sairausvakuutusmaksua varten niin sanotun minipidätyksen (vuonna 2009 1,98 %) vakuutuspalkan perusteella. Jos kuuden kuukauden sääntö ei sovellu, sairausvakuutusmaksu maksetaan kuten Suomessa tehdystä työstä ja maksu sisältyy verokortin ennakonpidätysprosenttiin.

Jos ulkomainen yhtiö maksaa palkan, minipidätystä ei voida tehdä. Tällöin sairausvakuutusmaksu määrätään suoraan verovelvollisen maksettavaksi lopullisen verotuksen yhteydessä. Vaihtoehtoisesti maksun voi suorittaa oma-aloitteisesti ennakon täydennysmaksuna.

Rajoitetusti verovelvollisen sairausvakuutusmaksu

Jos rajoitetusti verovelvollinen työskentelee ulkomailla, mutta on Suomessa vakuutettu, suomalaisen työnantajan on tehtävä palkasta sairausvakuutusmaksua varten minipidätys vakuutuspalkan perusteella. Jos vakuutuspalkkaa ei ole määritetty,

sairausvakuutusmaksun perusteena on lähdeverolain 4 §:n mukainen palkka. Jos palkanmaksaja on ulkomainen yritys, Uudenmaan verovirasto määrää maksun suoraan työntekijälle.

Työnantajan sosiaaliturvamaksu

Myös työnantajan velvollisuus maksaa työnantajan sosiaaliturvamaksu Suomeen määräytyy sen mukaan, kuuluuko henkilö Suomen sosiaaliturvaan. Maksuperusteena käytetään vakuutuspalkkaa samoissa tilanteissa kuin sairausvakuutusmaksusakin.

Vaikka ulkomainen konserniyhtiö maksaisi työntekijän palkan, suomalaisen lähettävän yhtiön pitää suorittaa sosiaaliturvamaksu ulkomaisen yhtiön puolesta, jos työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin.

4.5 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 esitetty 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.

Ulkomailla asuva voi tarvittaessa hakea lykkäystä veroilmoituksen jättöaikaan. Hakemus on perusteltava ja jätettävä verotoimistoon ennen varsinaisen ilmoituksen jättöajan päättymistä. Jos kaikki veroilmoituksen antamiseen tarvittavat palkka- ja muut tiedot eivät ole vielä saatavilla veroilmoituksen määräpäivään mennessä, jo annettua veroilmoitusta voi myös täydentää jälkikäteen.

Verotus päättyy verovuotta seuraavan vuoden lokakuun loppuun mennessä. Mahdolliset veroilmoitusta täydentävät tiedot on toimitettava verotoimistoon hyvissä ajoin ennen tätä, jotta ne ehditään saada käsittelyyn. Ennen verotuksen päättymistä on vaadittava myös mahdollisen kaksinkertaisen verotuksen poistamista.

Vaikka veroilmoitukseen ei nykyisin pääsääntöisesti liitetä tositteita, verovelvollisen on säilytettävä työnantajalta saadut ja muut tarpeelliset tositteet. Verotoimisto voi myöhemmin pyytää niitä nähtäväksi.

Ulkomaanpalkan ilmoittaminen

Suomalaisen työnantajan maksamaa ulkomaanpalkkaa ei tarvitse erikseen ilmoittaa veroilmoituksessa. Veroviranomaiset saavat tarvittavat tiedot suoraan työnantajan vuosi-ilmoitukselta.

Jos tiedot ovat virheelliset tai puutteelliset tai verotoimisto sitä pyytää, tarvittavat lisätiedot on annettava. Veroilmoitusta voi olla syytä täydentää myös, jos esimerkiksi kuuden kuukauden säännön soveltuminen ei ole ollut varmaa vielä ennakkoperintävaiheessa, mutta säädetyt edellytykset täyttyvät.

Jos palkan maksaa ulkomainen työnantaja, palkka ja luontoisedut ilmoitetaan veroilmoituksessa ulkomailta saatuna tulona. Ulkomaille maksetun veron voi ilmoittaa lisätietoja-kohdassa. Saadut tulot ja maksetut verot ilmoitetaan myös maksuvaluutassa ja muunnetaan muun selvityksen puuttuessa euroiksi vuoden keskikurssin mukaan.

Tarvittavat lisätiedot ulkomailta ansaitusta tuloista voi antaa ja vaatia kuuden kuukauden säännön soveltamista liitelomakkeella 16. Selvitys voidaan antaa myös erillisellä liitteellä.

Joskus voi olla myös mahdollista vaatia, että verosopimuksen mukaiseksi asuinpaikaksi katsotaan muu valtio kuin Suomi. Sillä voi ansiotulojen lisäksi olla vaikutusta myös pääomatulojen verotukseen. Tarvittaessa verotoimisto voi vaatia esittämään asuinpaikkatodistuksen toisesta valtiosta lomakkeella VEROH 6132.

Vähennykset

Tulon hankkimisesta aiheutuneet menot voi vaatia vähennettäväksi veroilmoituksella, jos tulo ei ole verovapaata esimerkiksi kuuden kuukauden säännön nojalla. Vähennyksiä voi vaatia vastaavasti kuin Suomesta saaduista tuloista. Lisäksi vähennystä voi saada esimerkiksi lisääntyneistä elantokustannuksista tai ulkomailta perityistä pakollisista eläke- tai työttömyysvakuutusmaksuista.

Veroilmoituslomake sisältää erillisen kohdan ansiotuloista tehtäville vähennyksille. Selvityksen vähennyksestä voi antaa myös lomakkeen lisätietoja-kohdassa tai erillisellä liitteellä.

Rajoitetusti verovelvollisen ilmoitusvelvollisuus

Myös rajoitetusti verovelvollisen on annettava veroilmoitus Suomessa saadusta tulosta. Jos tulosta on peritty täällä lähdevero, veroilmoitusta ei kuitenkaan tarvitse tehdä.

4.6 Työnantajan ilmoittamismenettely

Kuuden kuukauden säännön piiriin kuuluvista ulkomaanpalkoista työnantaja antaa niin sanotun aloittamisilmoituksen lomakkeella NT2 (VEROH 5052a).

Ilmoitus on annettava työnantajan kotipaikan verotoimistolle kuukauden kuluessa siitä, kun ennakkonpidätys ulkomaantyötulosta jätetään ensimmäisen kerran toimittamatta. Suomen ve-

roviranomaiset voivat käyttää aloittamisilmoitusta tietojenvaihdossa muiden verosopimusvaltioiden kanssa. Työskentelyvaltion vaihtuessa on annettava uusi ilmoitus.

Palkka, josta ei ole toimitettu ennakkonpidätystä Suomeen kuuden kuukauden säännön vuoksi, on ilmoitettava valvontailmoituksella ja vuosi-ilmoituksella. Työnantaja on myös annettava työntekijän kotikunnan verotoimistolle tarkkailuilmoitus lomakkeella VEROH 5053. Tarkkailuilmoitus annetaan tammikuussa edellisenä vuonna maksetuista palkoista, joista on jätetty ennakkonpidätys toimittamatta kuuden kuukauden säännön perusteella.

Mikäli kuuden kuukauden sääntö ei sovellu, on palkka normaalilla tavalla ennakkonpidätyksen alaista Suomessa.

Pohjoismaissa työskentely poikkeaa edellä esitetystä. Kun yritys lähettää Suomesta työntekijän työskentelemään toiseen pohjoismaahan, työnantajan on ennen työskentelyä tehtävä tästä ilmoitus verovirastolle kaksinkertaisen ennakkoperinnän välttämiseksi. Mikäli ennakkonpidätys toimitetaan Suomeen, käytetään lomaketta NT1. Kuuden kuukauden säännön soveltuessa käytetään lomaketta NT2.

Vastuu kuuden kuukauden säännön oikeasta soveltamisesta ennakkoperinnässä on työnantajalla. Jos työnantaja on vakuuttunut edellä mainitun kuuden kuukauden säännön soveltumisesta, työnantaja voi soveltaa sääntöä oma-aloitteisesti. Verokorttia ei siis tarvitse hakea.

4.7 Ennakkoperinnän oikaiseminen

Kuuden kuukauden säännön soveltuminen ei ole aina varmaa heti työn alussa. Tällöin työnantaja toimittaa normaaliin tapaan ennakkonpidätyksen Suomessa. Kun säännön soveltuminen varmistuu, työnantajan menettely riippuu siitä, maksetaanko palkkaa Pohjoismaissa vai muualla tapahtuvan työskentelyn perusteella.

Työnantaja voi oikaista Pohjoismaiden ulkopuolella tapahtuvan työskentelyn perusteella maksetun palkan ennakkonpidätyksen kuluvan verovuoden aikana oma-aloitteisesti.

Verovuoden päätyttyä palkansaaja voi hakea ennakkonpidätyksen palauttamista kotikuntansa verovirastolta. Ennakkonpidätys voidaan palauttaa sen toimittamisvuotta seuraavana vuonna hakemukselta (EPL 22 §) tai veronpalautuksena. Sotu-tilityksiä voi oikaista viimeistään maksun suorittamisvuotta seuraavan kalenterivuoden aikana (L työnantajan sosiaaliturvamaksusta, 13 §).

Jos palkka on maksettu työskentelystä muussa Pohjoismaassa, työnantaja ei voi oikaista pidätystä eikä ennakkonpidätystä voida myöskään palauttaa. Tämä johtuu Pohjoismaiden välisestä veron kantoa ja siirtoa koskevasta sopimuksesta. Ennakkonpidätykset voidaan siirtää viran puolesta työntekovalti-oon käytettäväksi siellä maksuunpantavan veron

lyhennyksenä. Ilmoituslomakkeessa VEROH 5052a on erityinen kohta pohjoismaista työskentelyä varten. Jos palkasta on toimitettu ennakonpidätys Suomeen, tämä kohta on täytettävä.

Jos työnantaja on jättänyt ennakonpidätyksen toimittamatta, eikä palkkatuloon voidakaan soveltaa kuuden kuukauden sääntöä, työnantajan on ryhdyttävä välittömästi toimittamaan ennakonpidätystä ja korotettava sitä.

Työnantaja voi ilman työntekijän suostumusta korottaa ennakonpidätystä korkeintaan kymmenellä prosentilla tällöin maksettavasta määrästä (EPL 19 §). Työntekijän kuuluessa Suomen sosiaaliturvaan työnantajan sosiaaliturvamaksu suoritetaan takautuvasti koko palkan määrästä seuraavan verovirastolle tapahtuvan tilityksen yhteydessä. Vakuutuspalkan osaltahan on jo pitänytkin aikanaan suorittaa työnantajan sosiaaliturvamaksu.

4.8 Tarkkailutiedot työskentelyvaltion

Verosopimukset edellyttävät tietojenvaihtoa sopimusvaltioiden veroviranomaisten välillä.

Suomeen tulee ulkomailta tarkkailutietoja, kun Suomessa asuva henkilö on ulkomailla työskennellyt työntekovaltiosta olevan työnantajan lukuun. Vastaavasti Suomesta voidaan lähettää työntekovaltioon tieto siitä, että Suomessa asuva henkilö on työskennellyt siellä suomalaisen työnantajan lukuun. Pohjoismaiden välillä tietojenvaihtoa edellytetään jo ennakoperintävaiheessa.

Tietojenvaihto viranomaisten välillä ei poista verovelvollisen omaa ilmoittamisvelvollisuutta. Viime kädessä henkilö onkin aina itse vastuussa verotuksestaan.

4.9 Lisätietoja verotuksesta

Lisätietoja ulkomaantyon verotuksesta saa verotoimistoilta, verohallinnon kansainvälisen verotuksen palvelunumerosta ja verohallinnon internetsivuilta osoitteesta www.vero.fi (vero-ohjeet/ kansainväliset tilanteet/ työnantajalle ja työntekijälle tarkoitetut tiedotteet).

5. SOSIAALITURVA

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. Kansaneläkelaitoksen eli Kelan hoitamaan *asumiseen perustuvaan sosiaaliturvaan* luetaan kuuluviksi muun muassa perhe-etuudet kuten lapsilisät, lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki, terveydenhoito, kansaneläkkeet kuten vanhuuseläke, työkyvyttömyyseläke ja perhe-eläkkeet, sairaus- ja vanhempainrahaetuudet ja työttömyysturvaetuudet.

Asumiseen perustuvaa sosiaaliturvaa maksetaan pääsääntöisesti vain Suomessa asuville henkilöille. Lisäksi sosiaaliturvaan kuuluvat eroraha, palkkaturva, ryhmähenkivakuutus ja työterveyshuolto.

Sosiaaliturva ulkomailta työskennellessä on ensinnäkin riippuvainen siitä, työskenteleekö henkilö

- EU/ETA-maassa, Sveitsissä tai maassa, jonka kanssa Suomi on solminut sosiaaliturvasopimuksen vai
- niin sanotussa sosiaaliturvasopimuksettomassa maassa.

Toiseksi on huomioitava se, mitä sosiaaliturvan aloja tehty sopimus kattaa.

Sosiaaliturvasopimuksessa määritellään tarkasti minkä maan lainsäädännön mukaan vakuutetaan. Jos työskennellään maassa, jonka kanssa Suomi ei ole solminut sosiaaliturvasopimusta, sosiaaliturvan määräytymiseen vaikuttavat Suomen sosiaaliturvaa koskevien lakien ulottuminen ulkomaantyöskentelyyn ja työskentelymaan lainsäädäntö. Vakuutusmaksuja voidaan joutua maksamaan molempiin maihin siinäkin tapauksessa, että työskentelymaa ei rajoitussäännösten takia maksa etuja ulkomaille.

Sosiaaliturvan määräytymiseen vaikuttaa lisäksi,

- onko kyseessä Suomesta lähetetty työntekijä, joka siirtyy tilapäiselle komennukselle ja jonka työsuhde on voimassa koko työskentelyn ajan suomalaiseen työnantajaan ja
- ulkomaan työskentelyn kesto

Lähetetty työntekijä vakuutetaan yleensä edelleen kotimaassa ja hän saa pääosin samat edut kuin täällä asuva.

5.1 Työskentely EU- ja ETA-maassa tai Sveitsissä

EU:n jäsenmaita ovat Suomen lisäksi Alankomaat, Belgia, Bulgaria, Espanja, Irlanti, Iso-Britannia, Italia, Itävalta, Kreikka, Kypros, Latvia, Liettua, Luxemburg, Malta, Portugali, Puola, Ranska, Romania, Ruotsi, Saksa, Slovakia, Slovenia, Tanska, Tsekki, Unkari ja Viro.

ETA-maita ovat enää Islanti, Liechtenstein ja Norja.

Sveitsin ja EU:n välisellä vapaata liikkuvuutta koskevalla sopimuksella EU-säännösten sovellettaavuus ulotettiin tietyiltä osin myös EU:n jäsenmaiden ja Sveitsin kansalaisiin, jotka liikkuvat kyseisten maiden välillä.

EU- ja ETAn 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.

Pääsääntönä on, että työntekijän sosiaaliturva määräytyy työskentelymaan lainsäädännön mukaan eli työntekijä vakuutetaan työskentelymaassa.

Tärkeä poikkeus koskee lähetettyjä työntekijöitä. Toiseen EU- tai ETA-maahan lähetetyille työntekijälle Eläketurvakeskus antaa hakemuksesta lähetetyn työntekijän todistuksen (E101-todistus), jos työskentelyn arvioidaan kestävän enintään yhden (1) vuoden ja työsuhde lähettävään työnantajaan säilyy. Tällöin työntekijä pysyy Suomen sosiaaliturvan piirissä. Jos ulkomaantyö kestää yli vuoden, mutta sen on sovittu olevan tilapäistä eli alle viisi vuotta kestävä ja työntekijä halutaan pitää Suomen sosiaaliturvan piirissä, tähän on haettava Eläketurvakeskukselta poikkeuslupa.

Lähetetyn työntekijän todistuksella työntekijä osoittaa kuuluvansa Suomen sosiaaliturvan piiriin. Sen avulla työnantaja ja työntekijä saavat vapautuksen työntekomaan vakuutusmaksuista. Todistusta ei tarvitse toimittaa työntekomaan viranomaiselle, vaan se on esitettävä tarvittaessa. Satunnaisesta, esimerkiksi alle kuukauden kestävästä työmatkasta todistusta ei tarvita. Esimerkiksi

Norjan viranomaiset vaativat kuitenkin usein todistuksen lyhyillekin työkomennuksille.

Työskentelymaassa vakuuttamisen pääsäännöstä poikkeavia säännöksiä on olemassa myös esimerkiksi virkamiehistä ja useassa maassa tavallisesti työskentelevistä henkilöistä.

Asiat on kuitenkin aina syytä selvittää tapauskohtaisesti.

Lisätietoja: Eläketurvakeskus/Ulkomaantyön vakuuttamisasiat, puh. 010 7511 ja www.etk.fi

5.2 EU tai ETA ja Suomen sosiaaliturva

Sairausturva ja vanhempainpäivärahat

Pääsäännön mukaisesti sairaus-, äitiys-, isyys- ja vanhempainpäivärahat maksaa työskentelymaa. Suomesta toiseen EU- ja ETA-maahan sairaus- tai vanhempainrahakauden aikana muuttavalle maksetaan päivärahat kauden loppuun asti Suomesta.

EU- tai ETA- maahan lähtevä työntekijä tarvitsee sairaanhoitoa varten Kansaneläkelaitoksen antaman todistuksen tai eurooppalaisen sairaanhoitokortin. Niitä voi pyytää samalla, kun Eläketurvakeskukselta haetaan lähetetyn työntekijän todistusta tai suoraan Kansaneläkelaitoksen toimistosta.

Todistuksella tai eurooppalaisella sairaanhoitokortilla työntekijä saa sairaanhoitoa työntekomaassa samoin edellytyksin kuin kyseisen maan kansalaiset. Todistusta tai korttia ei välttämättä tarvita Pohjoismaissa.

Lapsilisä ja muut perhe-etuudet

Ensisijaisesti EU- ja ETA-työntekijän työskentelymaa maksaa lapsilisän ja muut perhe-etuudet myös toisessa maassa asuvasta lapsesta.

Edellytyksenä on, ettei se vanhemmista, jonka luona lapsi asuu, ole työssä. Suomessa asuvasta lapsesta Suomi kuitenkin maksaa erotuksen, jos muualta maksettavien etuuksien määrä jää pienemmäksi kuin Suomessa maksetaan.

Työtapaturma- ja ammattitautikorvaukset

Työntekijän tapaturmavakuutus järjestetään tavallisesti työskentelymaassa.

Sairaanhoito korvataan aina siellä.

Ammattitauti korvataan siinä maassa, jossa se on aiheutunut.

Suomen työtapaturma- ja ammattitautiturva vastaa muiden maiden järjestelmiä. Etuuksia maksetaan ulkomaille.

Kansaneläke ja yleinen perhe-eläke

Uuden kansaneläkkeen ja perhe-eläkelain mukaisen leskeneläkkeen määrä riippuu hakijan tai edunjäntäjän Suomessa asuman ajan pituudesta. Kun lähetetty työntekijä ja hänen perheenjäsenensä kuuluvat Suomen asumisperusteisen sosiaalitur-

van piiriin, kertyy myös ulkomaille oleskelun ajalta sellaista eläkkeeseen oikeuttavaa asumisaikaa, joka rinnastetaan Suomessa asumiseen.

Täysimääräisen vanhuuseläkkeen saa henkilö, joka on 16 vuotta täytettyään asunut tai työskennellyt EU- ja ETA-sopimuksen perusteella Suomessa vähintään 40 vuotta.

Muu kansaneläke, esimerkiksi työkyvyttömyyseläke, myönnetään täysimääräisenä, jos henkilö on asunut Suomessa 16-vuotispäivänsä ja eläkkeen alkamisen välisestä ajasta vähintään 80 prosenttia. Kansaneläkkeen tai perhe-eläkkeen saadakseen Suomen kansalaisen on pitänyt asua Suomessa tai toisessa EU- tai ETA-maassa yhteensä vähintään kolme vuotta, mutta tästä ajasta Suomessa kuitenkin vähintään vuoden.

Työeläke

Eläkkeet kertyvät tavallisesti sen maan lainsäädännön mukaan, jossa henkilö tekee työtä. Kun työntekijä jää eläkkeelle, hänellä on oikeus eläkkeisiin kaikista niistä maista, joissa hän on ansainnut eläketurvaa. Näitä eläkkeitä voi hakea suomalaisen eläkelaitoksen kautta. Ansaitut eläkkeet maksetaan rajoituksetta Suomeen.

Eläkkeiden laskennassa on kuitenkin eräitä yhteensovittussääntöjä. Lisäksi eläke-etuuksien saamisen edellytysten täyttymistä arvioitaessa otetaan huomioon myös työskentely muissa jäsenvaltioissa.

Työttömänä työnhaku EU- tai ETA-maassa

Työtön voi lähteä kolmeksi kuukaudeksi toiseen EU- tai ETA-maahan työnhakuun ja saada Suomesta työttömyyspäivärahaa. Menettelyssä käytetään E303-lomaketta.

Kotimaan työttömyyspäivärahan saaminen työhakumaahan edellyttää, että työnhakija on ollut ensin työttömänä työnhakijana työvoimatoimistossa Suomessa vähintään neljän viikon ajan ja ilmoittautunut viikon kuluessa työttömäksi työnhakumaassa.

Lomautettuna ja mahdollisten karenskien aikana ei voi lähteä työnhakuun ulkomaille.

5.3 Työskentely sosiaaliturvasopimusmaassa

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.

Suomella on kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus Chilen, Israelin, Kanadan ja Yhdysvaltojen (USA) kanssa. Kanadan sopimusta täydentää sopimus Quebecin provinssin kanssa. EU:lla ja

Sveitsillä on vapaata liikkuvuutta koskeva sopimus, jonka mukaan Sveitsin ja EU- tai ETA-maiden välillä liikkuviin työntekijöihin sovelletaan EU-asetuksen säännöksiä.

Sopimusten kattavuus on joissain maissa huomattavasti suppeampi kuin EU:n sosiaaliturvaa koskevissa säännöksissä. Esimerkiksi Kanadan kanssa tehty sopimus koskee vain eläkkeitä ja Chilen kanssa tehty sopimus eläkkeitä ja eläkeläisten sairaanhoitoa.

Jos sosiaaliturvasopimuksen kattavuus on vajaa, ratkeaa Suomen lakien soveltaminen niiden periaatteiden pohjalta, joita sovelletaan, kun työskennellään ei-sosiaaliturvamaassa. Kunkin maan yksityiskohdat on aina syytä tarkistaa etukäteen Eläketurvakeskuksesta ja Kelasta.

Kahdenvälisten sopimusten mukaan toiseen sopimusmaahan lähetetty työntekijä voi pysyä Suomen sosiaaliturvan piirissä tietyn määräajan, yleensä 3–5 vuotta. Määräaikaa voidaan Eläketurvakeskukselle tehdystä hakemuksesta pidentää poikkeusluvalla aina viiteen vuoteen asti. Tämän ajan kuluttua umpeen työntekijä siirtyy työskentelymaan sosiaaliturvan piiriin, ellei määräaikaa voida jatkaa erittäin painavin perustein.

Lähetetyn työntekijän käsite eroaa eri sopimuksissa. Kanadan, Quebecin ja USA:n sopimuksissa lähetetyksi työntekijäksi katsotaan myös suomalaisen työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan työnantajan palvelukseen siirtynyt työntekijä.

Suomella on lisäksi Australian kanssa tilapäisen oleskelun ajalta annettavaa sairaanhoitoa koskeva sopimus. Tämän sopimuksen sisällöstä saa tarkempia tietoja Kansaneläkelaitoksesta. Australian kanssa neuvotellaan tätä opasta kirjoitettaessa myös sosiaaliturvasopimuksesta, joka tulee voimaan vuonna 2009.

5.4 Työskentely sopimuksettomassa maassa

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.

5.5 Suomen sosiaaliturvalait ulkomaantyöskentelyssä

Työeläke

Työntekijällä on oikeus työntekijän eläkelain (TyEL) mukaisiin etuuksiin niissä tapauksissa, kun suomalainen työnantaja lähettää hänet töihin ulkomaille. Pakollinen työeläkevakuuttaminen koskee siis myös lähetettyjä työntekijöitä, joiden työsuhte lähettävään suomalaiseen työnantajaan säilyy. Työntekijältä edellytetään, että hän kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin välittömästi ennen ulkomaantyöskentelyä.

Työnantaja voi tietyin edellytyksin järjestää vapaaehtoisesti Suomen työeläkelakien mukaisen eläketurvan sellaiselle ulkomailta työskentelevälle työntekijälle, jota pakollinen vakuutus ei koske. Suomalainen emoyhtiö voi esimerkiksi vakuuttaa tytäryhtiön palveluksessa ulkomailta olevan työntekijän vapaaehtoisella TyEL-vakuutuksella, jos työntekijä on kuullut Suomen sosiaaliturvan piiriin välittömästi ennen ulkomaantyöskentelyä.

Työeläkemaksut ja työeläke lasketaan ulkomaantyössä vakuutuspalkasta, joka on syytä määrittellä ulkomaantyösopimuksessa. Vakuutuspalkalla tarkoitetaan sitä palkkaa, joka työntekijälle maksettaisiin samasta tai vastaavasta työstä, jos se tehtäisiin Suomessa.

Lisätietoja: Eläketurvakeskus/Ulkomaantyön vakuuttamisasiat puh. 010 7511 ja www.etk.fi

Tapaturmavakuutus

Suomalainen työntekijä kuuluu Suomen lakisääteiseen tapaturmavakuutukseen ainakin kahden vuoden ajan silloin, kun suomalainen työnantaja lähettää hänet tilapäisesti työhön ulkomaille.

Edellytyksenä on, että työsuhte lähettävän suomalaisen työnantajan ja lähetetyn työntekijän välillä jatkuu koko lähettämisen ajan. Suomalainen työnantaja voi vapaaehtoisesti järjestää Suomen lakien mukaisen tapaturmaturvan sellaiselle ulkomailta työskentelevälle työntekijälle, joka ei kuulu pakollisen turvan piiriin. Vakuutusmaksu määräytyy vakuutuspalkan, ei todellisuudessa maksettujen palkkojen perusteella.

Kansaneläkelaitokselta saatavat etuudet

Kansaneläkelaitoksen hoitaman sosiaaliturvan piiriin kuuluminen määräytyy asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön. Työttömyysetuuksien sekä sairausvakuutusetuuksien soveltamisalasta säädetään työttömyysturvalaissa ja sairausvakuutuslaissa.

Kun ulkomailla työskentelevä työntekijä ja hänen mukanaan seuraavat perheenjäsenet kuuluvat Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin, he voivat pääsääntöisesti saada Suomesta myös ne etuudet, jotka voidaan antaa ainoastaan Suomessa asuvalle. Kelan etuuksia ovat muun muassa lapsilisä, äitiysavustus, äitiys-, isyys- ja vanhempainraha, kotihoidon tuki, sairauspäiväraha, sairaanhoitokorvaukset, kansaneläke ja perhe-eläke. Jos ulkomaisen työkomennuksen aikana maksetaan Suomesta jotakin muuta sosiaalietuutta kuin eläkettä, siitä vähennetään yleensä ulkomailla maksettu vastaava etuus.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahassa edellytettävään 180:een Suomessa asumispäivään voidaan ottaa huomioon vakuutusajkoja toisesta EU-maasta. Lasten kotihoidon tuesta on annettu EU-tuomioistuimen päätös ja kotihoidon tukea voidaan tietyissä tilanteissa maksaa myös ulkomailla työskentelyn aikana, jos kyseessä on EU- ja ETA-maa tai Sveitsi.

Suomen sairausvakuutus korvaa ulkomailla annetun hoidon kustannukset varsin rajoitetusti. Muun muassa sairaaloiden hoitopäivämaksuja ei korvata lainkaan. Jos henkilö ei pääse työskentelyvaltion sairaanhoitoetuuksien piiriin, on syytä hankkia yksityinen vakuutus.

Suomessa asuva henkilö pysyy Kelan etuuksien piirissä ilman erillistä hakemusta, jos ulkomailla oleskelun tarkoitus on kestää alle vuoden, ellei kyseessä ole työskentely toisessa EU- tai muussa sopimusmaassa. Ulkomailla oleskelusta on kuitenkin aina ilmoitettava kotipaikan Kansaneläkelaitoksen toimistoon.

Suomessa asuva työntekijä voi Kansaneläkelaitoksen päätöksellä pysyä Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piirissä yhtä vuotta pidemmän ajan, jos työntekijä lähetetään ulkomaille joko lähettävän suomalaisen yrityksen palvelukseen, samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan tytär- tai emoyhtiön palvelukseen tai ulkomaiseen yritykseen, jossa lähettävällä suomalaisella työnantajalla on määräämisvaltaa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on edelleen kiinteät siteet Suomeen. Ensimmäinen vakuuttamispäätös voidaan tehdä lähettämisaikaksi, enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Kelan etuuksien piiriin kuulumista voidaan jatkaa yli viiden vuoden, jos henkilöllä on edelleen kiinteät siteet Suomeen. Jatkopäätös tehdään enintään viideksi vuodeksi kerrallaan.

Kansaneläkelaitoksen ulkomaan yksiköstä on haettava vakuutukseen kuulumista vuoden kuluessa siitä, kun on lähtenyt ulkomaille tai kun aiempi päätös on päätynyt. Hakemus kannattaa kuitenkin tehdä heti, kun on saanut tietää, että ulkomaankomennus kestää yli vuoden.

Perheenjäsenten tulee hakea Kelalta päätöstä sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta, elleivät he oman työskentelynsä vuoksi kuulu työntekijöiden sosiaaliturvan piiriin. Perheenjäse-

nillä tarkoitetaan aviopuolisoa, avopuolisoa ja alle 18-vuotiaita lapsia.

Paikalta palkatut henkilöt voivat kuulua Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin, jos henkilö kuuluu ennestään asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin ja henkilö palkataan suomalaisen työnantajan palvelukseen. Näin käy esimerkiksi silloin, kun suomalainen yritys ottaa palvelukseensa mukana seuranneen perheenjäsenen tai Suomesta lähetetty työntekijä siirtyy ulkomailla ollessaan suomalaisen yrityksen palvelukseen. Hakemus on tehtävä Kelalle vuoden sisällä.

Tämä koskee myös muun muassa päätoimisesti opiskelevia opiskelijoita ja tieteellisiä tutkijoita. Lisätietoja: Kela puh. 020 63411 ja www.kela.fi

Palkkaturva

Palkkaturvalain mukaan valtio turvaa työntekijän palkkasaatavat enintään 15 200 euroon asti työnantajan konkurssin tai maksukyvyttömyyden varalta.

Suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla työskennelleet suomalaiset työntekijät, joilla on kotipaikka Suomessa, pääsevät myös palkkaturvasta osallisiksi.

Palkkaturvan hakemuksia saa työvoimatoimistosta. Lisätietoja: työvoima- ja elinkeinokeskukset (työvoimaosastot) ja www.mol.fi (työnhakijapalvelut, palkkaturva)

Ryhmähenkivakuutus

Ryhmähenkivakuutus perustuu työmarkkinajärjestöjen välisiin sopimuksiin. Mikäli halutaan, että ulkomaantyöhön sovelletaan ryhmähenkivakuutusta koskevia määräyksiä, siitä on varmuuden vuoksi sovittava työsuhteesta ja vakuutuslaitosten kanssa.

Työterveyshuolto

Lähtökohtaisesti suomalainen työnantaja ei ole velvollinen järjestämään lakisääteisiä työterveyshuoltopalveluja työntekijöilleen ulkomailla.

5.6 Ulkomailla työskentelevien työttömyysturva

Pääsääntö on, että työntekijä kuuluu työskentelymaansa työttömyysvakuutuksen piiriin. Poikkeuksena ovat kuitenkin muun muassa lähetetyt työntekijät.

EU- ja ETA-maissa työskenneltäessä ollaan samalla myös yleisen työttömyysvakuutuksen piirissä. Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa työttömyyskas- san jäsenyys, joka on edellytys ansiosidonnaisen työttömyysetuuden saamiselle, on vapaaehtoista. Siksi kassan jäseneksi on liityttävä erikseen.

Yleiset edellytykset työttömyyspäivärahan saamiseksi

Vuoden 2009 alussa Suomen työttömyysturvalain mukaan oikeus ansiopäivärahaan on työttömyys-

kassan jäsenenä, joka on ollut jäsenenä eli vakuutettuna vähintään 10 edellistä kuukautta ja joka kassan jäsenenä ollessaan on täyttänyt työttömyysturvalaissa tarkoitetun työssäoloehdon.

Lisäksi edellytetään, että työtön työttömyyskassan jäsen on ilmoittautunut asuinpaikkakuntansa työvoimatoimistoon kokoaikatyötä hakevaksi työnhakijaksi.

Työttömyysturvalainsäädäntöä ollaan uudistamassa. Ajantasaista ja kattavaa tietoa ansiosidonnaisesta työttömyysturvasta saa useilta www-sivustoilta:

- Työttömyyskassojen Yhteistyöjärjestö:
www.tyj.fi
- IAET- kassa: www.iaet.fi
- ERKO-kassa: 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 sopimusmaassa (esimerkiksi EU- ja ETA-maat, Pohjoismaat ja Baltian maat) tehty työ. Sen sijaan työssäoloehtoon ei lueta työskentelyä sellaisessa maassa, jonka kanssa Suomi ei ole tehnyt kahdenvälistä työttömyysturvan kattavaa sopimusta, ellei työtä ole tehty lähetettynä työntekijänä.

Työssäoloehdon tarkastelujaksoja voidaan pidentää hyväksyttävän syyn johdosta. 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 johdosta pidentää enintään seitsemällä vuodella.

Hyväksyttävää syytä tarkasteltaessa on aina kyse henkilön omasta hyväksyttävästä syystä olla poissa työmarkkinoilta. Työttömyysturva on henkilökohtainen eikä puolison työttömyysturva seuraa toisen puolison työttömyysturvaa.

Sopimusmaat

EU- tai ETA-maassa työskennellyt työttömäksi jäänyt voi lukea hyväkseen vakuutus- ja työskentelykausia toisista EU- tai ETA-maista.

Vakuutus- ja työskentelykaudet todistetaan E301-todistuksella, jonka saa joko työttömyyskassasta tai työvoimaviranomaiselta. Työssäolo- ja vakuutuskausien hyväksi lukeminen edellyttää kuitenkin yleensä työskentelyä kyseisessä maassa tietyn ajanjakson, joka määräytyy kunkin valtion lainsäädännön mukaan.

Palattaessa Suomeen EU- tai ETA-maasta yli vuoden kestäneen työskentelyn jälkeen Suomessa on oltava työssä vähintään neljä viikkoa, ennen kuin on mahdollisesti oikeus ansiopäivärahaan. Päiväraha määritellään tuolloin Suomessa tehdys-

tä, vähintään neljän viikon työstä maksetun palkan perusteella. Lisäksi päivärahan hakijan on täytynyt liittyä työttömyyskassan jäseneksi Suomessa kuukauden kuluessa siitä, kun jäsenyys edellisen sopimusmaan työttömyysvakuutuksessa lakkasi.

Jos Suomeen palataan EU- tai ETA-maasta alle vuoden kestäneen työskentelyn jälkeen, voidaan vakuutus- ja työskentelykaudet lukea työssäoloehtoon Suomessa ilman neljän viikon työskentelyehtoa. Päiväraha määritellään EU- tai ETA-maassa saadusta palkasta.

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.

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

Työttömällä on oikeus lähteä enintään kolmeksi kuukaudeksi EU- tai ETA-maahan työnhakuun menettämättä oikeuttaan lähtömaan työttömyyspäivärahaan.

Kun työtön lähtee Suomesta työnhakuun muuhun EU- tai ETA-maahan, hänen on yleensä ennen lähtöä oltava kotimaassa kokonaan työttömänä työnhakijana neljä viikkoa. Työttömyyskassa kirjoittaa lähtijälle E303-todistuksen ja työnhakijan on kohdemaassa ilmoitauduttava työnlähtötyöskentelyyn työnhakijaksi seitsemän päivän kuluessa saadaksesen työttömyyspäivärahan katkeamattomana.

Suomi on tehnyt joidenkin EU- ja ETA-maihin kuulumattomien valtioiden kanssa kahdenvälisiä sosiaaliturvasopimuksia, jotka sisältävät myös määräyksiä työttömyysturvasta. Näiden sopimusten mukaan vakuutuskaudet siirretään Suomeen kuten EU- ja ETA-säännöissäkin.

Lähetetyt työntekijät

Lähdettäessä työskentelemään ulkomaille lähetettynä työntekijänä, työnantajan ja työntekijän on yhdessä haettava etukäteen päätöstä työntekijän kuulumisesta Suomen sosiaaliturvajärjestelmän piiriin ulkomailta työskentelyn aikana.

Päätöksen asiasta antaa Eläketurvakeskus silloin, kun lähdetään työskentelemään EU- tai ETA-maahan tai sellaiseen maahan, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus.

Jos työskentelymaan kanssa ei ole sopimusta, päätöksen antaa Kansaneläkelaitos.

Maat joiden kanssa ei ole sopimusta

EU- tai ETA-maan tai muun sopimusmaan ulkopuolella tehtyä työtä voidaan hyväksyä Suomessa työttömyysturvalain mukaiseen työssäoloehtoon

ainoastaan silloin, kun työskentely on tapahtunut lähetettynä työntekijänä suomalaisen työnantajan palveluksessa.

Työssäoloehtoon ei voida lukea sopimuksettomassa maassa tehtyä työtä paikallisen työnantajan palveluksessa eikä työskentely myöskään pidennä työssäoloehdon tarkastelujaksoa.

Palattaessa Suomeen tällaisen työskentelyn jälkeen työttömyyskassa tarkastaa Kansaneläkelaitokselta, onko palaajan asumiseen perustuva asema sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisessa katkennut.

Yleensä henkilöä ei pidetä enää Suomessa asuvana, jos työskentely kolmannessa maassa on kestänyt yli vuoden.

Jos työskentely ei-sopimusmaassa on kestänyt enintään vuoden ja Suomeen palaaja on säilynyt tuon ajan Suomen sosiaaliturvan piirissä, määritellään työttömyyspäivärahan taso ulkomaille lähtöä edeltäneen tilanteen mukaan.

Lisäksi päivärahan maksamisen edellytyksenä on, että työskentely ja palkkataso ulkomailla ovat olleet sellaiset, että ne Suomessa tehtyinä voitaisiin hyväksyä työttömyysturvalain työssäoloehtoon.

Jos kolmannesta maasta Suomeen palaaja ei ole ollut Suomen sosiaaliturvan piirissä, palaajan on täytettävä työttömyysturvalain edellyttämä työssäoloehto ennen kuin työttömyysturvaa voidaan maksaa.

Huomioitavaa

Ulkomailla palaavan oikeus työttömyyspäivärahaan ratkaistaan aina paluuhetkellä voimassa olevien säädösten mukaan.

Koska säädökset voivat muuttua, on aina syytä tarkistaa työttömyysturvan määräytyminen omasta työttömyyskassasta.

5.7 Lisätietoja sosiaaliturvasta

- Lisätietoja sosiaaliturvasta antavat:
- Kansaneläkelaitos, puh. 020 63411 ja www.kela.fi
- Eläketurvakeskus, puh. 010 7511 ja www.etk.fi
- Sosiaali- ja terveysministeriö, puh. (09) 16001
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, puh. (09) 680 401
- Työvoimatoimistot, Eures-neuvonta, www.mol.fi
- Työttömyyskassat, Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö, www.tyj.fi
- Työvoima- ja elinkeinokeskukset (palkkaturva) www.te-keskus.fi

6. ENNEN MATKAA

Huolellinen valmistautuminen ulkomaan komennukselle edellyttää, että asiat ovat kunnossa kotimaassa ennen matkalle lähtöä. Kotimaahan jääneitä epäselviä asioita on vaikea hoitaa ulkomailta.

Valmistautuminen on syytä aloittaa riittävän ajoissa.

Passi, viisumi, oleskelulupa ja työlupa

Passi haetaan mistä tahansa poliisitoimistosta.

Passin kanssa saattaa tulla kuitenkin joitain yllätyksiä. Esimerkiksi useimpiin Lähi-Idän arabimaihin menevän passissa ei saa olla merkintöjä käynnistä Israelissa. Mikäli tällainen merkintä on vanhassa passissa, kannattaa hankkia uusi.

Passin voimassaoloajan pitäisi myös selvästi ylittää suunniteltu tai sovittu komennusaika. Passi kannattaa hankkia vähintään kuukautta ennen matkan alkua.

Yleensä työnantaja-yhtiö hankkii tarvittaessa työntekijälle viisumin. Tätä varten joudutaan täyttämään viisumianomus, jonka mukaan on liitettävä tavallisimmin kolme passikuvaa sekä vähintään viisumikauden loppuun saakka voimassa oleva passi.

Viisumihakemus jätetään matkakohdemaan Helsingissä tai Suomea lähimpänä olevaan ulkomaanedustustoon.

Säännökset viisumin, työluvan ja oleskeluluvan myöntämisedellytyksistä määräytyvät kyseisen maan lainsäädännön ja valtioiden välisten sopimusten sekä kansainvälisten yleissopimusten mukaisesti. Viisumin, työluvan ja oleskeluluvan tarve on hyvä tarkistaa matkakohdemaan edustustolta hyvissä ajoin ennen matkaa.

EU:n alueella ei tarvita viisumia, oleskelulupaa eikä työlupaa.

Ylimääräisiä passikuvia kannattaa varata reilusti mukaan. Niitä tarvitaan useimmiten heti asemamaahan tultaessa erilaisiin lupiin.

Niin ikään on hyvä ottaa mukaan esimerkiksi englanninkielisiä todistuksia tärkeimmistä henkilökohtaisista asiakirjoista. Suomeen on hyvä jättää kopiot kaikista tärkeistä mukaan otetuista asiakirjoista siltä varalta, että ne matkan aikana katoavat.

Rokotukset ja tutkimukset

Ennen komennukselle lähtöä on henkilön ja hänen mukanaan asemamaahan seuraavien perheenjäsenten useimmiten käytävä lääkärintarkastuksessa. Tämä on tarpeen etenkin silloin kun asemamaa sijaitsee Länsi-Euroopan ulkopuolella. Terveystarkastus on hyvä hoitaa myös kotimaahan palattaessa.

Pakolliset ja muut tarpeelliset rokotukset on otettava hyvissä ajoin ennen matkalle lähtöä. Erityisesti on otettava huomioon mahdollinen allergisuus pakollisille rokotteille, mikä saattaa olla esteenä jopa koko matkalle.

Saadut rokotukset merkitään tarvittaessa kansainväliseen rokotustodistukseen. Niiden uusimisesta tarpeellisiin väliajoin pitää huolehtia itse.

Tavallisesti rokotukset voidaan nykyisin saada paikallisista terveyskeskuksista ja ainakin sieltä ohjataan oikeaan paikkaan.

Yleinen käytäntö on, että työnantaja kustantaa niin lääkärintarkastuksesta kuin rokotuksistakin johtuvat todelliset kustannukset.

On selvítettävä myös tarvittava muu lääkitys ja otettava mukaan oma lääkevarasto, sillä asemamaassa voi syntyä vaikeuksia lääkkeiden saannissa.

Matkaliput, matkavaluutta ja matkavakuutukset

Koska työnantaja korvaa tarpeelliset matkakustannukset Suomesta asemapaikalle, on luonnollista, että työnantaja myös hankkii liput ja kulkuluvat.

Mikäli työntekijällä kuitenkin on omia toiveita matkareitistä tai kulkuvälineistä, niistä on neuvoteltava hyvissä ajoin ennen matkan alkua työnantajan kanssa. Samoin on sovittava, mistä ja milloin ulkomaille lähtevä työntekijä saa matkaliput haltuunsa.

Ulkomaan komennukselle lähtevän on myös huolehdittava siitä, että hänellä on varsinaisen matkan aikana tarvittavan valuutan lisäksi asemamaan valuuttaa niin paljon, että hän pystyy hoitamaan käytännön asiat asemamaassa siihen saakka, kunnes normaali rahaliikenne on saatu järjestettyä.

Tavallisimmin työnantaja järjestää matkalle tarvittavan valuutan ennakkona asemamaassa ansaitusta palkasta, mutta siitäkin on sovittava ajoissa työnantajan kanssa.

Tärkeää on myös varmistaa, että matkan ajalle on olemassa vakuutus turva sekä työntekijälle että mukana seuraavalle perheelle.

Mikäli työsopimuksessa työnantajaa ei ole veloitettu huolehtimaan vakuutuksista, lähtevän on itse hoidettava tämä asia vakuutusyhtiön kanssa. Erityisesti on muistettava vakuuttaa myös varsinaisen matkatavaran ulkopuolella lähetetty muuttotavara.

Matkatavarat

Ulkomaankomennukselle lähdetessä on harkittava, mitä henkilökohtaisia tarvikkeita on välttämättä otettava mukaan.

Peruslähtökohtana voisi olla jo laajempien kokeuksien saannin kannalta se, että asemamaassa pitäisi elää maan tavalla. Samoin on syytä muistaa,

että useimmissa maissa peruselämiseen tarvittavat hyödykkeet saadaan helpommin paikan päällä kuin kuljettamalla niitä muuttokuormana Suomesta.

Toisaalta joissakin maissa on mahdotonta saada tiettyjä tarvikkeita. Käytännön muuttojärjestelyistä suoriutuu helpoiten kääntymällä huolintaliikkeiden puoleen.

Matkatavaraa saa lentokoneella matkustettaessa yleensä olla turistiluokassa 20 kg ja ensimmäisessä luokassa 30 kg. Atlantin ylilennoilla kuitenkin kaksi kolia (koli = mikä tahansa kappale), kumpikin kuitenkin enintään 32 kg. Ylipainosta menee huomattava lisämaksu. Tarkempia tietoja saa suoraan lentoyhtiöiltä.

Muuttotavaran tuonnista asemamaahan on valtioista riippuen erilaisia tullimääräyksiä. Muuttotavaroiden tulo saattaa pahimmassa tapauksessa kestää jopa kuukausia. Yleensä huolellisesti tehty tavaraluettelo nopeuttaa prosessia.

Tullimääräyksistä voi kysellä kyseisen maan konsulaatista tai paikan päällä olleilta suomalaisilta työntekijöiltä.

Ajokortti

Suomalainen ajokortti kelpaa useimmissa Euroopan maissa. Työkomennukselle lähdetessä on kuitenkin aina suositeltavaa hankkia kansainvälinen ajokortti.

Monissa maissa tarvitaan paikallisen viranomaisen myöntämä ajolupa, jonka saamiseksi pitää olla kansainvälinen ajokortti tai suomalainen ajokortti englanninkielisine liitteineen ja passikuvia.

Kansainvälisen ajokortin saa Autoliitosta sekä joistakin vakuutusyhtiöistä ja matkatoimistoista.

Lisätietoja: www.autoliitto.fi

Erilaiset ilmoitukset

Ennen komennukselle lähtöä on tehtävä muuttoilmoitus. Ilmoituslomakkeita saa posteista, Kansaneläkelaitoksesta ja Väestörekisteristä.

Kannattaa nimetä joku luotettava henkilö kotimaassa asiamieheksi, joka huolehtii hoidettaviksi tulevista asioista. Asiamiehelle täytyy jättää tarpeellinen määrä yksilöityjä valtakirjoja tai avoin valtakirja asioiden hoitamista varten.

Uusi osoite ja mahdollinen asiamiehen nimi ja osoite on ilmoitettava muun muassa pankkiin, postiin, verotoimistoon, vakuutusyhtiöön ja puhelin- ja sähkölaitokselle.

Pankkien kanssa kannattaa tehdä maksupalvelusopimus ja ohjata tiedossa olevat maksut suoraan pankkiin. Postiin tehdään postiosoitteen muutospyyntö komennuksen ajaksi. Ulkomaille lähetetään ainoastaan 1. ja 2. luokan kirjeposti.

Edelleen on syytä purkaa sähkön, kaasun ja puhelimen käyttö sopimukset. TV-lupa irtisanotaan postissa.

Veroilmoitus on tehtävä Suomeen, vaikka henkilö asuukin tilapäisesti ulkomailla. Ohjeet tätä varten löytyvät palkansaajan veroilmoituksen täyttöoppaasta. Mikäli normaali jättöaika ei jostain syystä käy, anotaan veroilmoituksen jättöaikaan lykkäystä kotipaikan verotoimistosta.

Asunnon vuokraus

Omistusasunnon voi vuokrata määräaikaisella vuokrasopimuksella, joka on syytä tehdä valmiille sopimuslomakkeelle. Siinä tulee mainita sopimuksen kesto aika ja se, että vuokrasuhde päättyy, kun vuokranantaja tarvitsee huoneiston jälleen omaan käyttöönsä.

Vuokrahuoneiston tai sen osan luovuttamiseen toisen vuokralaisen käyttöön sovelletaan toisia ehtoja. Tähän tarvitaan alkuperäisen vuokranantajan lupa.

7. TAKAISIN KOTIMAAHAN

Ulkomaisten työrupeaman ollessa loppusuoralla monet joutuvat pohtimaan tilannettaan uudelleen. Normaalisti jo ennalta määräaikaiseksi tiedetyn jakson päättymiseen ei liity suurta dramatiikkaa – on vain suuntauduttava uusille urille.

Ulkomaantyön päättyessä vaihtoehtoja on useita: paluu Suomeen, jatkaminen nykyisessä asemassa tai mahdollisesti muutto kokonaan uuteen maahan ja kulttuuriin. Päätöksen tekeminen voi olla toiselle helppoa, toiselle äärimmäisen hankalaa.

Paluu Suomeen ei aina ole kitkaton vaihtoehto. Muuttamiseen liittyy paljon luopumista. Asemaan vaikutus on varsin suuri, oltiinpa ulkomailla vuosi tai kymmenen vuotta. Kotimaahan ei palaa-kaan sama henkilö kuin sieltä aikoinaan lähti.

Paluuseen voi liittyä myös epävarmuustekijöitä. Vaikka ulkomaille lähdön hetkellä ei vielä haluaisi miettiä paluun edellytyksiä, paluuseen olisi kuitenkin hyvä valmistautua jo ulkomaan työsopimuksen solmimisen yhteydessä.

Tavoitteellista olisi, että paluuseen liittyvä keskustelu voisi alkaa hyvissä ajoin ennen h-hetkeä, sillä pelkästään käytäntöön liittyviä hoidettavia asioita on lukematon määrä. Mikäli työsuhte on kokonaan katkolla ulkomailta paluun yhteydessä, uuden työn etsimiseen on jätettävä runsaasti aikaa.

Paluuseen ei ehkä suhtaudu samanlaisella odotuksella tai jännityksellä kuin ulkomaille muuttoon. Samalla valmistautuminen saattaa jäädä vähäiseksi. Monelle paluu on palaamista tuttuun ympäristöön, tuttujen ihmisten pariin. Vaikka paluumuuttaja tietääkin, ettei kotimaa ole säilynyt samana, on monelle yllättävää ja pelottavaakin, kuinka etäiseltä tutut asiat tuntuvat tai kuinka eri tavalla niihin itse suhtautuu.

Kotimaan verkostojen ylläpitäminen komennuksen aikana on ensiarvoisen tärkeää. Se voi tuntua vaikealta siinä vaiheessa, kun joutuu rakentamaan aivan uusia verkostoja muuttaessaan vieraaseen maahan, mutta pitemmän päälle se kannattaa.

Jos ensimmäiset kuukaudet ulkomailla ovat kulttuuriin liittyvää hakemista, samanlainen kulttuurisokki on mahdollinen ja varsin todennäköinen kotimaahan palatessa. Alun innon ja vauhdin jälkeen saattaa mielen vallata alakulo.

Henkisen rasituksen lisäksi monilla on myös fyysisen väsymisen merkkejä. Epävarmuuden ja epäilyn hetkinä on hyvä tiedostaa ja tunnistaa kulttuurin muutokseen liittyviä mekanismeja. Vaikka tieto siitä, että tuntemukset ovat normaaleja, ei poista omaa kokemusta, helpottaa tietäminen omaa oloa.

Monet palaajat ovat kertoneet omia tarinoitaan siitä, miten vaikealta kotiintulo on tuntunut. Siihen on liittynyt käytännön järjestelyjen hankaluuksia, työhön liittyviä pettymyksiä, kotimaisten ympyröiden riittämättömyyttä, lasten kaipuuta menneeseen, omien odotusten ja toiveiden selkiintymättömyyttä.

Seuraavassa käsitellyt aiheet on valittu käytännön kokemusten perusteella. Jaksossa pyritään vastaamaan kysymyksiin, jotka yleensä askarruttavat palaajia.

7.1 Palumuuton asiapaperit

Muuttoilmoitus maistraattiin

Ulkomailta Suomeen muutettaessa maistraattiin on tehtävä muuttoilmoitus kirjallisesti tai sähköisesti ja lain mukaan viimeistään viikon kuluessa muutosta.

Muuttoilmoituksen voi tehdä kätevästi joko internetissä väestörekisterikeskuksen, maistraattien ja postin yhteisessä verkkopalvelussa osoitteessa www.muuttoilmoitus.fi tai lomakkeella, jonka saa postista, maistraatista tai tulostamalla Internetistä. Sähköisen muuttoilmoituksen tekeminen edellyttää tunnistautumista esimerkiksi sirullisella henkilökortilla, verkkopankkitunnuksilla tai postin käyttäjätunnuksella.

Tiedot päivittyvät yhdellä ilmoituksella sekä maistraattien ylläpitämään valtakunnalliseen väestötietojärjestelmään että postiin. Jos osoitetiedot eivät ole salaisia, ne välitetään väestötietojärjestelmästä automaattisesti myös viranomaisille, muun muassa seurakuntien jäsenistä seurakunnille, ajoneuvohallintoon, Kelaan, verohallintoon sekä puolustusvoimille.

Lisäksi muun muassa monet eläkelaitokset, pankit ja vakuutusyhtiöt saavat uudet osoitetiedot suoraan väestötietojärjestelmästä. Kannattaa kuitenkin vielä varmistaa, että kaikkien perheenjäsenten uudet osoitetiedot on kirjattu verottajan osoiterekisteriin.

Lähes kaikki väestökirjanpidon yleisöpalvelut hoidetaan maistraatissa. Maistraatit ovat myös kauppa- ja yhdistysrekisterin paikallisviranomaisia ja niistä saa monia muitakin viranomaispalveluja.

Lisätietoja:

- Väestörekisterikeskus:
www.vaestorekisterikeskus.fi
- Maistraatti: www.maistraatti.fi
- Sähköinen muuttoilmoitus:
www.muuttoilmoitus.fi

Ilmoittautuminen sosiaaliturvaan

Lähetetty työntekijä eli suomalaisen yrityksen määräajaksi ulkomaille lähettämä henkilö pysyy lähtökohtaisesti Suomen sosiaaliturvan piirissä. Jos työntekijä on ulkomailta työskentelynsä aikana kuulunut Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin, riittää ilmoitus paluusta Kelaan. Tällöin sosiaaliturva jatkuu keskeytyksettä.

Tilanne on toinen, mikäli työntekijä työskentelee ulkomailta paikallisella sopimuksella, jolloin hän siirtyy työskentelymaahan sosiaaliturvaan. Jos työntekijä on ulkomaan työkomennuksen aikana vakuutettu työskentelymaassa, on palaavan haettava sosiaaliturvan piiriin kuulumista lomakkeella Y77.

Lomakkeen saa Kelan toimistoista ja Kelan verkkosivuilta osoitteessa www.kela.fi. Täytetty lomake jätetään asuinpaikkakunnan Kelan toimistoon. Tämä koskee myös työntekijän mukana palaavia perheenjäseniä.

Lomakkeen perusteella henkilö rekisteröidään jälleen Suomessa vakuutetuksi ja hänelle annetaan Kela-kortti, jota käytetään asioitaessa Kelan toimitoissa, apteekeissa ja terveyskeskuksissa.

Lisätietoja:

- Kansaneläkelaitos: www.kela.fi
- Sosiaali- ja terveysministeriö: www.stm.fi

Ilmoittautuminen työttömyyskassaan

Tärkeintä työttömyysturvan varmistamiseksi on liittyä jäseneksi työttömyyskassaan, joka useimmilla YTN-liittojen jäsenillä on IAET-kassa. Liittymisen tulee tapahtua sopimusmaasta palattaessa kuukauden kuluessa siitä, kun lakkaa olemasta työskentelymaahan työttömyysvakuutuksen piirissä, Pohjoismaista palattaessa kahdeksan viikon kuluessa.

Lisätietoja:

- YTN Työttömyysturvaopas

Ilmoittautuminen kouluun

Oppivelvollisuus alkaa Suomessa sinä vuonna, jolloin lapsi täyttää seitsemän vuotta. Peruskoulun ensimmäiselle luokalle ilmoitaudutaan yleensä sen kalenterivuoden helmikuussa, jolloin lapsi täyttää seitsemän vuotta. Päiväkodeissa annettava kunnallinen esikouluopetus tavoittaa nykyisin suurimman osan kuusivuotiaista, mutta peruskoulun voi aloittaa jo kuusivuotiaana, jos tähän on perusteltua syytä.

Oppivelvollisuusikäisellä Suomessa asuvalla lapsella on oikeus käydä peruskoulua lähialueellaan. Koulupiirialueet määrittävät, mihin peruskouluun tai vaihtoehtoisesti kahteen koulupiiriin kouluun oppilas pääsääntöisesti menee.

Erytyškouluihin tai peruskoulua korvaaviin kouluihin on mahdollista hakeutua pääsykokeen kautta. Esimerkiksi Helsingissä toimii ranskalaisen, saksalaisen, englantilaisen ja suomalais-venäläisen koulun lisäksi muun muassa kaksi kielipainotteista peruskoulua, Itäkeskuksen peruskoulu ja Helsingin Suomalainen Yhteiskoulu, kansainvälinen koulu ja Steiner-koulu. Vieraskielistä tai kaksikielistä opetusta tarjoavat myös muutamat muut koulut.

Lukioon ja lähes kaikkiin ammattiin valmistaviin

toisen asteen oppilaitoksiin haetaan ns. yhteishaun kautta. Syksyllä alkavaan opiskeluun hakemuksen jättöaika on tammi-helmikuussa ja keväällä alkavaan syyskuussa. Toisen asteen oppilaitoksiin haetaan peruskoulun jälkeen.

Lisätietoja:

- Opetushallitus: www.oph.fi
- Helsingin kaupungin opetusvirasto: www.edu.hel.fi
- Tietoa muiden paikkakuntien kouluista: www.kunnat.net

7.2 Sosiaaliturva

Suomessa lakisääteinen sosiaaliturva perustuu joko asumiseen tai työskentelyyn.

Asumiseen perustuva sosiaaliturva sisältää muun muassa perhe-etuudet kuten lapsilisät ja terveydenhoidon.

Työskentelyyn perustuva sosiaaliturva sisältää muun muassa työeläkkeet ja työttömyysturvan.

Asumiseen perustuvan sosiaaliturvan piiriin suomalainen pääsee heti kun hän muuttaa takaisin asumaan Suomeen, mutta ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha perustuu työskentelyyn.

7.2.1 Lakisääteinen eläke siirtyy muuttajan mukana

EU- ja ETA-sopimus takaa toisessa jäsenmaassa ansaitun lakisääteisen eläkkeen maksamisen toisen jäsenmaan kansalaiselle mihin tahansa EU- tai ETA-maahan. Esimerkiksi suomalaisen Irlannissa ansaitsema eläke maksetaan Suomeen samoin kuin italialaisen Ranskassa ansaitsema eläke maksetaan Suomeen, mikäli henkilö on siirtynyt Suomeen työskentelemään. On kuitenkin muistettava, että jokaisessa maassa eläke myönnetään sen maan lainsäädännön mukaan.

Lisäeläkkeiden ja yleensä muiden kuin lakisääteisten eläkkeiden siirtäminen EU-maasta toiseen on joissain tapauksissa osoittautunut hankalaksi. Euroopan unionissa työskennellään tämän epäkohdan poistamiseksi, mutta direktiiviä lisäeläkkeistä ei vielä opasta laadittaessa oltu allekirjoitettu.

Lisäeläke voi olla joko työnantajan maksamaa tai työntekijän itsensä rahoittamaa. Työnantajan rahoittama lisäeläke on yleinen työsuhde-etu monissa Euroopan maissa, joissa lakisääteinen eläke on suhteellisen matala. Lisäeläke koskee useimmiten kaikkia toimihenkilötasoisia henkilöstöryhmiä.

Lisätietoa eläkkeistä saa Eläketurvakeskuksesta www.etk.fi tai omalta eläkevakuutusyhtiöltä.

Eläkkeet muista sosiaaliturvasopimusmaista

Yksi maiden välisten kahdenkeskisten sosiaaliturvasopimusten tarkoituksista on taata lakisääteisten eläkkeiden vastavuoroinen maksaminen sopimusmaasta toiseen. Suomella on kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus EU:n ulkopuolisista maista Yhdysvaltojen, Chilen, Kanadan (ml. Quebec), Sveitsin ja Israelin kanssa.

Esimerkiksi sveitsiläisen eläke maksetaan Suomeen hänen muuttaessaan tänne, samoin suomalaisen Yhdysvalloissa tai Kanadassa ansaitsema eläke maksetaan Suomeen hänen palatessaan kotimaahansa.

Suomella ja Australialla on erillinen sopimus, joka koskee tilapäisen oleskelun aikaista sairaanhoitoa, sekä vanhuuseläkkeitä.

Eläkkeet sopimuksettomista maista

Pääsääntö on, että jos Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta jonkin maan kanssa, sieltä ei eläkkeitä tänne makseta kuin korkeintaan ko. maan kansalaiselle. Suomalainen ei siis automaattisesti saa ansaitsemaansa eläkettä "mukaansa" muuttaessaan kotimaahan sopimuksettomista eli ns. kolmansista maista. Tapauskohtaisesti asia on kuitenkin syytä aina selvittää erikseen.

7.2.2 Sairaanhoito, sairaus- ja vanhempainpäiväraha

Sairauden sattuessa sairausvakuutus antaa taloudellista turvaa Suomessa pysyvästi asuvalle. Sairausvakuutus rahoitetaan vakuutetun ja työnantajan maksamilla maksuilla. Ne peritään vakuutetuilta verotuksen yhteydessä heidän kunnallisveroäyriensä mukaan ja työnantajilta tietynä prosentiosuutena maksetuista palkoista. Sairausajalta maksetaan ansionmenetykskorvauksena sairauspäivärahaa.

Sairaanhoitokustannuksista ja lääkäripalkkioista korvataan osa. Kela-kortti tarvitaan terveyskeskuksissa asioitaessa.

Odottavan äidin ja syntyvän lapsen terveyden ja toimeentulon varmistamiseksi vanhemmille on turvattu lainsäädännöllä oikeus vanhempainvapaaseen ja päivärahaan. Suomessa työssä oleva henkilö voi raskauden ja synnytyksen tai lapsen hoidon perusteella pitää äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaana ajan, jolta hän saa äitiys-, isyys- ja vanhempainrahaa. Vanhempainvapaa voidaan pitää enintään kahdessa jaksossa ja jakson vähimmäispituus on 12 päivää.

Oikeus vapaaseen perustuu työsopimuslakiin tai virka- ja työehtosopimukseen. Vapaan alkamisesta, pituudesta ja jaksottamisesta tulisi ilmoittaa työnantajalle kaksi kuukautta ennen vapaan aloittamista. Joissakin tilanteissa työntekijä voi perustellusta syystä poiketa kahden kuukauden ilmoittamisajasta.

Vanhempainvakuutuksen tarkoitus on korvata poisjäävää ansiotuloa sekä taata tulottomille perusturva. Tämä toteutuu sairausvakuutuslakiin perustuvien äitiys-, isyys- ja vanhempainrahojen avulla.

Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahassa edellytettävään 180 asumispäivään Suomessa voidaan ottaa vakuutusajakoja toisesta EU- tai ETA-maasta, Sveitsistä tai Israelista.

7.2.3 Perhe-etuudet

Suomessa asuvasta lapsesta maksetaan lapsilisää, kunnes lapsi täyttää 17 vuotta, mukaan lukien kuukausi jolloin hän tuon iän saavuttaa.

Lapsilisä maksetaan kuukausittain perheen lapsiluvun mukaan porrastettuna. Yksinhuoltajalle maksetaan jokaisesta lapsesta lapsilisään yksinhuoltajakorotusta.

Lapsilisä maksetaan sitä seuraavan kalenterikuukauden alusta, jonka kuluessa lapsi tai oikeus lapsilisään on syntynyt.

Lapsilisää haetaan yleensä jo äitiysraha hakemuksen yhteydessä Kelan toimistosta.

Lapsilisä on veroton etuus, joka maksetaan lapsen huoltajalle. Kelalla on myös muita perhe-etuuksia kuten kotihoidontuki, asumistuki ja vammaisen lapsen hoitotuki.

Lisätietoja:

- Kansaneläkelaitos: www.kela.fi
- Eläketurvakeskus: www.etk.fi
- Väestörekisterikeskus:
www.vaestorekisterikeskus.fi
- Maistraatit: www.maistraatti.fi

7.3 Työttömyysturva

Työntekijä voi ulkomailla työskentelyn ajan pysyä Suomen sosiaaliturvassa, työttömyysturva mukaan lukien, mikäli hän on lähetetty työntekijä eli suomalaisen yrityksen ulkomaille määräajaksi lähettämä henkilö. Tilanne on toinen, jos työntekijä työskentelee ulkomailla paikallisella sopimuksella.

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa paikallisella sopimuksella työskennellyt henkilö on pääsääntöisesti siirtynyt työskentelymaahan työttömyysturvaan. Työntekijän on liityttävä Suomessa työttömyyskassan jäseneksi kuukauden kuluessa siitä, kun lakkaa olemasta vakuutettuna työskentelyn perusteella EU- tai ETA-maassa. Näin on toimittava, mikäli henkilö haluaa takaisin Suomen ansiosidonnaisen työttömyysturvan piiriin. Pohjoismaista Suomeen palattaessa työttömyyskassan jäseneksi täytyy liittyä kahdeksan viikon kuluessa.

Työttömyysturvaa maksetaan yleensä viimeisestä työskentelyvaltiosta työskentelyvaltion lainsäädännön mukaisesti. Työttömänä maasta maahan muuttaessa on riski menettää työttömyysturva. Lähetettynä työntekijänä ulkomailla työskennellessä vakuutus on tavallisesti säilynyt Suomessa.

Jos työskentelee paikallisella sopimuksella EU- tai ETA-maassa tai Sveitsissä, työntekijän on tärkeää tuoda työskentelyn ajalta mukanaan E301-lomake. Sillä saadaan siirrettyä työskentely- ja vakuutuskaudet ulkomaan työskentelyn ajalta Suomeen edellyttäen, että henkilö on liittynyt suomalaisen kassan jäseneksi neljän viikon aikana.

E301-lomakkeen saa pyynnöstä työskentelypaikkakunnan työvoimaviranomaisilta ja Tanskassa ja Ruotsissa siltä kassalta, jonka jäsen on ollut.

E301-lomake täytyy toimittaa työttömyyskassalle. Asialla on merkitystä, jos jää työttömäksi Suomessa ennen kuin on ennättänyt kerryttää työssäoloehdon uudelleen Suomeen paluun jälkeen.

Ilmoittautuminen työ- ja elinkeinotoimistoon

Kokoaikatyönhakijaksi voi ilmoittautua jo ulkomailta ollessa työ- ja elinkeinotoimistossa osoitteessa www.mol.fi.

Suomeen palattua työttömän on tärkeää käydä mahdollisimman pian henkilökohtaisesti työ- ja elinkeinotoimistossa rekisteröitymässä työttömäksi kokoaikatyönhakijaksi. Työttömyyden katsotaan alkaneen aikaisintaan henkilökohtaisesti tehtynä ilmoittautumispäivänä.

Työttömyyspäiväraahakemus

Työttömyyspäivärahaa maksetaan vain hakemuksen perusteella. Hakemuslomakkeita saa työ- ja elinkeinotoimistosta ja www.tyj.fi > lomakkeet.

Päivärahaa haetaan takautuvasti omasta työttömyyskassasta. Kassaan kuulumattomat voivat hakea työttömyyspäivärahaa Kelasta.

Lisätietoja:

- YTN Työttömyysturvaopas
- Työttömyyskassojen yhteisjärjestö: www.tyj.fi
- Työministeriö: www.mol.fi

7.4 Työsopimuksen tekeminen

Työntekijän oikeudellinen asema ulkomaantyön päättyessä riippuu lähinnä siitä, onko henkilö ollut ulkomailla töissä lähetettynä työntekijänä vai paikallisella sopimuksella.

Lähetettynä työntekijänä työskenneltäessä eli komennussopimuksissa on usein sovittu ulkomaantyön päättymisen jälkeiseen työhön paluuseen liittyvistä kysymyksistä. Sopimuksessa on saatettu sopia esimerkiksi siitä, että työntekijä palaa komennuksen jälkeen aikaisempiin tai vähintään vastaavantasoiisiin työtehtäviin kotimaan organisaatiossa ja vähintään ennen komennusta voimassa olleilla ehdoilla. Tällöin komennussopimuksen ehdot muodostavat lähtökohdan henkilön sijoittamisessa uusiin työtehtäviin.

Käytännössä paluu kotimaan organisaatioon saattaa aiheuttaa töiden järjestelyä yrityksessä ja neuvotteluja toimenkuvan ja työehtojen määräytymisestä. Pahimmassa tapauksessa paluu kotimaan organisaatioon on kuitenkin mahdotonta esimerkiksi organisaation uudelleenjärjestelyjen takia. Paluun yhteydessä voidaan myös tarvittaessa tehdä uusi kirjallinen työsopimus.

Etenkin kansainvälisissä konserniyrityksissä saatetaan lisäksi noudattaa ulkomaankomennuksia varten laadittuja konsernin sisäisiä työsuuntajia, joiden kotimaahan paluuta koskeviin ohjeistuksiin kannattaa tutustua.

Mikäli komennussopimuksessa ei ole sovittu paluuehdoista, toistaiseksi voimassaolevasta työsuhteesta ulkomaille lähetetyn työntekijän työsuhde jatkuu lähtökohtaisesti entisin ehdoin komennuksen päätyttyä, ellei sopimusta solmittaessa ole toisin sovittu.

Komennuksen päättymisen jälkeen kotimaahan palaavalle pyritään pääsääntöisesti osoittamaan kotimaan työsopimuksen mukaista työtä, ellei muusta ole sovittu. Olennaisten työsuhteen ehtojen muuttaminen on tässä tapauksessa mahdollista samoin edellytyksin kuin muissakin tilanteissa eli käytännössä joko sopimalla muutoksista työntekijän kanssa tai työnantajan yksipuolisena toimena niissä rajoitetuissa tilanteissa, jolloin irtisanomisperuste on olemassa.

Ulkomaankomennuksen aikana yrityksen kotimaan organisaatio on saattanut muuttua moneen kertaan. Tehtäväjako ja toiminnan painotukset ovat useimmiten muuttuneet olennaisesti. Paluun jälkeen mahdollisimman hyvin omia odotuksia vastaavan tehtäväkentän varmistamiseksi on suositeltavaa jo hyvissä ajoin etukäteen pyrkiä aktiivisesti selvittämään uusia sijoittumisvaihtoehtoja yrityksessä.

Ulkomaankomennuksen aikana kannattaa pitää yllä yhteyksiä kotimaahan. Omista henkilökohtaisista verkostoista voi olla arvaamatonta apua kotimaahan palattaessa.

Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työsuhteessa noudatettavat ehdot määräytyvät Suomessa pääosin lainsäädännön, työehtosopimusten ja työsopimusten perusteella.

Myös työnantajan vakiintuneesti noudattamalla käytännöllä ja tahdonvaltaisilla lainsäädännöksillä, pakottavan lainsäädännön ohella, on merkitystä työsuhteen ehtojen muotoutumisessa.

Työehtosopimus alakohtainen

Työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työntekijäin yhdistys tekee yhden tai useamman työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimukset solmitaan alakohtaisesti.

Työnantajayrityksen päätoimiala ratkaisee pääsääntöisesti työehtosopimusten soveltuvuuden työsuhteissa. Työehtosopimuksissa tavallisesti sovitut työsuhteen ehdot ovat esimerkiksi sairausajan palkanmaksuvelvollisuus, äitiysvapaan palkanmaksuvelvollisuus, lomarahat, matka-ajan korvaaminen ja yleiskorotukset.

Ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukset Akavan yksityisellä sektorilla solmii Ylemmät Toimihenkilöt YTN. Työehtosopimuksia on neuvoteltu muun ohella metalliteollisuuden, suunnittelu- ja konsulttialan sekä rahoitusalan työehdoista. Lisätietoa työehtosopimuksista saa liittojen lakimiehiltä ja asiamiehiltä sekä YTN:n kotisivuilta osoitteesta www.ytn.fi.

Liitojen lakimiehet auttavat työsopimuksen laatimiseen liittyvissä kysymyksissä. Työsopimusmalli on YTN työsuhdeoppaassa.

7.5 Mistä työpaikka?

Kotimaan työmarkkinoihin tutustuminen ja työnhaaku kannattaa aloittaa jo hyvissä ajoin ennen takaisinmuuttoa, jos paluuvaiheessa ei ole varmuutta nykyisen työsuhteen jatkumisesta. Samoin, jos mielessä on työpaikan vaihtaminen.

Suomen työmarkkinoilla on tapahtunut paljon muutoksia viime aikoina. Määräaikaisten työtehtävien osuus on kasvanut, pätkätyöt yleistyneet, työpaikkoja ja työtehtäviä on poistunut markkinoilta ja uusia tullut tilalle.

Internetin osuus on lisääntynyt jatkuvasti ja se on oiva apuväline tiedon välittäjänä avoimista työpaikoista. Internet myös mahdollistaa oman osaamisen markkinoinnin.

Lähes puolet avoimista työpaikoista täytetään nykyisin ilman julkista hakua, joten kaikki työnhaun kanavat on hyödyllistä kartoittaa tarkoin. Työnhaussa ovat hyvänä apuna liittojen ura- ja rekrytointipalvelut.

Työ- ja elinkeinotoimistojen ja konsulttiyritysten palvelujen, sanomalehtien ja Internetin lisäksi yhä suurempi osa työpaikoista löytyy henkilökohtaisten suhteiden ja omien kontaktiverkostojen avulla.

Työ- ja elinkeinotoimistojen palvelut

Jos kotimaahan palatessasi olet ilman työtä, sinun kannattaa mahdollisimman pikaisesti ilmoittautua oman paikkakuntasi työ- ja elinkeinotoimistoon. Työ- ja elinkeinotoimistoon voit ottaa yhteyttä jo ulkomailta; voit kirjoittaa ja pyytää tietoja suunnittelun muuttopaikkakunnan työ- ja koulutusmahdollisuuksista.

Työministeriön internet-sivuilta www.mol.fi löytyvät Työ- ja elinkeinotoimistojen avoimet työpaikat, linkkejä erilaisiin hakupalveluihin, tietoa työvoimakoulutuksesta ja ammatinvalinnanohjauksesta.

Muut rekrytointikanavat

Oman kontaktiverkoston hyödyntäminen ja suorat yhteydenotot työnantajiin ovat tehokkaita ja varsin yleisesti käytettyjä tapoja työnhaussa tänä päivänä.

Kannattaa miettiä, miten voi parhaiten hyödyntää ulkomailta saamaansa kokemusta ja millä alueilla osaamista on karttunut. On hyödyllistä pohtia tarkoin, mitkä ammatilliset valmiudet ovat erityisesti lisääntyneet, miten kielitaito on karttunut, eri kulttuurien tuntemus lisääntynyt, oma joustavuus sekä sopeutumiskyky ja sosiaaliset taidot vahvistuneet.

Kun tietää, mitä työtä haluaa tehdä ja millaisessa organisaatiossa tai toimialalla haluaa työskennellä, voi kartoittaa potentiaaliset työnantajat ja tarjota heille osaamistaan. Kontaktiverkostoon kuluvat kaikki ne henkilöt, jotka mahdollisesti voivat auttaa tavalla tai toisella työn löytymisessä. Mitä useampi henkilö tietää työnhausta, sitä todennäköi-

semmin saa vinkkejä potentiaalisista työmahdollisuuksista.

Rekrytointiin erikoistuneet konsulttiyritykset hakevat työntekijöitä asiakasyrityksilleen joko suoraan tai ilmoittelemalla lehdistä. Konsultteihin voit ottaa yhteyttä ja lähettää heille tietosi tulevia hakuja varten.

Henkilöstövuokraukseen erikoistuneet yritykset välittävät henkilökuntaa yrityksille eripituisiin sijaisuuksiin ja nykyään osalla toimistoista on myös rekrytointipalvelua.

Työpaikka saattaa löytyä myös sanomalehtien ja ammattilehtien kautta. Virallisessa lehdessä ilmoitetaan valtion työpaikoista ja Kunta-lehdessä kuntasektorin työpaikoista.

Internetin kautta löytyy yhä enemmän tietoa työnhausta ja avoimista työpaikoista. Hakupalveluja ylläpitävät nykyisin monet tahot, mm. työministeriö, opetusministeriö, yliopistot ja lukuisat rekrytointiin erikoistuneet yritykset. Internetistä löytyy myös yksityisiä työnhakupalveluja, joissa voi hakea valikoiden omat toiveet täyttäviä työpaikkailmoituksia tai rekisteröityä työnhakijaksi ja odottaa yhteydenottoa potentiaalisilta työnantajilta. Myös yhä useampien yritysten kotisivuilta löytyy valmis hakijalomake

Lisätietoja:

- Työministeriön työhallinnon palvelut:
www.mol.fi
- Akateemiset rekrytointipalvelut:
www.aarresaari.net

7.5.1 Kotimaan palkkataso

Ulkomailta palattaessa palkasta sopiminen ja asianmukaisen palkkatason määrittäminen on monesti perusteellisen pohdinnan aihe.

Ulkomailla tulotaso on saattanut olla korkeampi kuin Suomesta lähdettäessä ja Suomen palkkataso saattaa tuntua varsin vaatimattomalta ulkomaiseen verrattuna. Nettoansiotarkastelu Suomen verotustasoilla on myös uuden opettelua.

Hyödynnä palkkatutkimuksia

Oman palkkatason selvittämisessä voit saada apua liitostasi. Useat YTN-liitot selvittävät jäsentensä palkkoja vuosittain.

Palkanmuodostukseen vaikuttavat varsin monet työn vaativuuteen, henkilökohtaiseen pätevyyteen ja tulokseen perustuvat tekijät. Näitä eri muuttujia voidaan tilastoista tarkastella työn vaativuutta kuvaavan asematason lisäksi ns. työiän, työnantajan, työmarkkina-alueen, työtehtävien laadun, toimialan ja yrityksen koon avulla.

YTN-liitot palvelevat jäseniään myös yksityiskohtaisemmissa kysymyksissä antamalla henkilökohtaista palkkaneuvontaa.

Ota selvää palkkausperusteista

Perinteisen kuukausipalkan lisäksi ylemmille toimihenkilöille maksetaan yhä useammin erilaisia yrityksen tuottavuuteen tai tulokseen perustuvia palkanlisäyksiä kuten tulospalkkioita, voittopalkkioita,

voitonjakoa ja osakepohjaisia kannusteita kuten optioita.

Tulospalkkiossa palkkaan vaikuttaa työn tulos: perusteena on tavoitteiden saavuttaminen ja niiden ylittäminen. Tavoitteet voidaan sitoa taloudellisiin, laadullisiin tai tuottavuutta kuvaaviin tunnuslukuihin. Tyypillisesti niistä sovitaan normaalissa johtamisjärjestelmässä. Tulospalkkiot voivat olla monitasoisia: yksilön omaan, ryhmän tai yrityksen työtulokseen sidottuja ja näiden yhdistelmiä. Tulospalkkiot ovat peruspalkkaustavan mukaisen palkan lisäksi maksettavia palkanlisä.

Voittopalkkion määräytymisperusteena on yleensä liiketalouden tulosta kuvaava mittari: käyttökate, muu kannattavuutta kuvaava luku tai muu tehokkuutta osoittava tekijä. Voittopalkkiotermi liittyy henkilöstörahasistolakiin. Voittopalkkioerät voidaan rahastoida tai maksaa käteisenä voittopalkkiona.

Voitonjako puolestaan on rahasumma, jonka yrityksen yhtiökokous on päättänyt maksaa yrityksen tuottamasta voitosta henkilöstölle osakkeenomistajien osinkojen ohella.

Optiot perustuvat yrityksen yhtiökokouksen päätöksiin. Jos yrityksen osakkeiden arvo ei nouse niiden merkintähintaa korkeammalle, eivät ne myöskään tuota optioiden piiriin kuuluville henkilöille mitään.

Edellä esitetyt järjestelmät kuvaavat nykyisten palkkaperusteiden monimuotoisuutta. Perinteinen kuukausipalkka on enää harvoin koko tulo. Palkkatasosta neuvotellessasi selvitä työnantajasi käytössä olevat palkkaustavat. Monet työnantajat käyttävät palkanmuodostuksessa myös työn vaativuuden arviointia. Menetelmiä ovat HAY, Palkkavaaka, SKF tai jokin muu, esimerkiksi yrityksen oma arviointimenetelmä.

Valmistaudu huolellisesti palkkaneuvotteluihisi

Palkasta sopiminen edellyttää asian tarkasteltua monesta eri näkökulmasta. Ulkomaankomennuksen tuoman lisäarvon, kokemuksen ja uuden osaamisen arviointi kannattaa tehdä harkiten.

Valmistaudu huolellisesti palkkaneuvotteluihisi. Tässä muutamia käyttökelpoisia välineitä valmistautumista varten:

- Hanki etukäteen mahdollisimman hyvä kuva suomalaisesta ansiotasosta eri tilastojen avulla. Liittojen palkkatilastojen lisäksi, esimerkiksi työnantajien ja Tilastokeskuksen palkkatilastot ovat käyttökelpoisia.
- Selvitä tulevat työtehtäväsi ja niiden vaativuus sekä merkitys organisaatiolle.
- Aseta neuvottelutavoitteet.
- Konkretisoi omaa osaamistasi niin koulutuksen, työkokemuksen kuin muunkin kokemuksen avulla. Kuvaile onnistumisasi erityisesti tehtävissä tarvittavilla osaamisalueilla.
- Mieti omia henkilökohtaisia ominaisuuksiasi ja niiden merkitystä tulokselliselle toiminnal-

le kyseisessä organisaatiossa ja konkretisoi onnistumisia. Joustavuus, vuorovaikutustaidot, yhteistyökykyisyys, oppimishalukkuus, potentiaali ovat sanoina käytössä lähes tehtävässä kuin tehtävässä.

- Selvitä yrityksen taustatiedot ja palkkapolitiikka.
- Selvitä tehtävän vaatima työaikapanostus.

Palkkaneuvottelu on useimmiten kahden kauppa ja hyvällä valmistautumisellasi pystyt myös vakuuttamaan toisen neuvotteluosapuolen.

7.6 Kouluun Suomeen

Suomalainen koulujärjestelmä turvaa lapsen ja nuoren perusopetuksen ja lukion tai ammatillisen opetuksen. Suomessa asuvalla lapsella on oikeus käydä esikoulua ja sen jälkeen peruskoulua.

Peruskoulun suorittamisen jälkeen nuori voi valita joko lukion tai ammatillisen oppilaitoksen. Kummankin suorittaminen oikeuttaa jatko-opintoihin joko ammattikorkeakoulussa tai tiedekorkeakoulussa ja yliopistossa.

Suomalainen koulujärjestelmä on kokenut muutoksia ja uudistuksia, joten muutaman vuoden poissaolon jälkeen lisätieto koulutusmahdollisuuksista onkin tarpeen lapsen koulutietä mietittäessä.

Suomessa esikouluun kuusivuotiaana

Jokaisella lapsella on oikeus maksuttomaan esiopetukseen vuotta ennen perusopetuksen alkamista.

Esiopetus tukee lapsen oppimaan oppimisen, elämänhallinnan ja yhdessä toimimisen taitoja. Tavoitteena on, että lapsi kokee oppimisen ja tekemisen iloa.

Esimerkiksi Helsingissä esiopetusta järjestetään päiväkodeissa ja muutamissa kouluissa. Kaikilla esiopetusryhmillä on yhteinen opetussuunnitelma.

Peruskoulu lähikoulussa vai koulupiirissä

Peruskoululla on sekä opetus- että kasvatustehtävä. Tavoitteena on antaa oppilaalle mahdollisuus monipuoliseen kasvuun, oppimiseen ja terveen itsetunnon kehittymiseen. Kaikki Suomen peruskoulut tarjoavat hyvät perustiedot ja -taidot sekä riittävän yleissivistyksen.

Oppilaalla on mahdollisuus pyrkiä peruskoulun jälkeen jatko-opintoihin riippumatta siitä, mitä yläastetta hän on käynyt tai millaisia painotuksia tai valinnaiskursseja hän on valinnut.

Yhteishaku peruskoulun jälkeen

Lukioon ja lähes kaikkiin ammattiin valmistaviin toisen asteen oppilaitoksiin haetaan ns. yhteishaussa. Syksyllä alkavaan opiskeluun hakemuksen jättöaika on tammi-helmikuussa ja keväällä alkavaan syyskuussa. Toisen asteen oppilaitoksiin haetaan peruskoulun jälkeen.

Erityisaineita painottavia lukioita

Lukioiden tarjoavat yleissivistävän koulutusväylän peruskoulun jälkeen. Lukiokoulutuksen tehtävänä on antaa laaja-alainen yleissivistys ja jatkaa perusopetuksen opetus- ja kasvatustehtävää. Tavoitteena on antaa riittävät tiedot ja taidot jatko-opintoja varten sekä valmius elinikäiseen oppimiseen ja itsensä kehittämiseen.

Lukiossa jokainen opiskelija opiskelee oman opinto-ohjelmansa mukaisesti. Lukion voi suorittaa 2–4 vuodessa. Opintojen lopussa suoritetaan ylioppilastutkinto.

Ammattiin tai jatko-opintoihin ammattikoulusta

Kaupungit ylläpitävät palvelualojen, sosiaali- ja terveysalojen ja tekniikan alan oppilaitoksia. Suomessa on myös yksityisiä tai säätiöiden ylläpitämiä kaupan ja hallinnon, kulttuurialan, matkailu-, ravitsemis- ja talousalan, sosiaali- ja terveysalan sekä tekniikan ja liikenteen alan ammatillisia oppilaitoksia.

Ammatillisissa oppilaitoksissa voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon joko peruskoulu- tai ylioppilaspohjaisena. Peruskoulupohjaiset ammatilliset opinnot kestävät kolme vuotta.

Ylioppilastutkintoon perustuva ammatillinen peruskoulutus kestää 2–2,5 vuotta. Ammatillinen perustutkinto antaa joko täydellisen tai rajatun kelpoisuuden jatko-opintoihin ammattikorkeakouluissa, muissa korkeakouluissa ja yliopistoissa.

Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa myös oppisopimuksena. Opetusviraston oppisopimustoimisto järjestää oppisopimuskoulutusta.

Lisätietoja

- www.oph.fi
- www.kunnat.fi
- www.edu.hel.fi
- www.oppisopimus.fi

7.7 Asuntomarkkinat

Suomalaisista suurin osa asuu omistusasunnoissa. Pääkaupunkiseudulla ja muissa maamme kasvukeskuksissa asuntojen hinnat ovat nousseet huomattavasti 2000-luvulla. Hintoja nostavia tekijöitä ovat olleet matala korkotaso, kasvukeskuksiin suuntautuva muuttovirta ja pula tonttimaasta.

Sanomalehdet julkaisevat myytävien asuntojen ilmoituksia sunnuntaisin, mutta ilmoittelu on enenevässä määrin siirtynyt internetiin kiinteistönvälittäjien verkkosivuille.

Vuokralla asuu joka neljäs suomalainen.

Pääkaupunkiseudun ja muiden kasvukeskusten asuntojen korkean vuokratason ja asuntolainojen edullisen korkotason vuoksi omistusasuminen on tullut entistä houkuttelevammaksi vaihtoehdoksi.

Asumisoikeusasunto on asunnon hallintamuoto omistusasumisen ja vuokralla asumisen välimaastossa. Asukas maksaa itse 15–30 prosenttia asun-

non hankintahinnasta ja kuukausittaisen käyttövastikkeen eli vuokran. Asumisoikeusasuntoa haetaan määrättyinä hakuajoina, joista saa lisätietoja kuntien asuntoviranomaisilta. Asumisoikeusasuntoa ei yleensä voi saada suoraan, vaan sitä täytyy jonottaa. Asumisoikeusasunnon voi tarvittaessa vaihtaa.

Lisätietoja:

- Tilastokeskus: www.stat.fi
- Kiinteistönvälittäjien julkaisema portaali: www.etuovi.com
- Suurimpien sanomalehtien ylläpitämä portaali www.oikotie.fi
- Helsingin kaupungin asuntotuotantotoimisto: www.hel.fi
- Asumisoikeusasunnot: www.vvo.fi

7.8 Ajoneuvon tuonti

Autovero

Pääsääntöisesti Suomeen tuodusta verollisesta ajoneuvosta on suoritettava täysi autovero. Autoveroa alennetaan kuitenkin enintään 13 450 eurolla yhdestä yksityistalouteen kuuluvasta verollisesta ajoneuvosta, jos ajoneuvo tuodaan Suomeen maahanmuuton yhteydessä.

Lisäksi seuraavien ehtojen on täytyttävä:

- Muuttaja on välittömästi ennen muuttoa ollut ulkomailla yhtäjaksoisesti vähintään yhden vuoden ajan.
- Ajoneuvo on välittömästi ennen muuttoa ollut muuttajan tai hänen aviopuolisonsa omistuksessa tai omistukseen johtavassa hallinnassa ja muuttajan käytössä vähintään kuuden kuukauden ajan.
- Jos muuttaja on aikaisemmin tuonut maahan verotta ajoneuvon, edellytetään, että sen verottomalle luovutukselle säädetty tai määrätty määräaika on päättynyt ennen muuttoa Suomeen.

Veronalennusta ei kuitenkaan myönnetä henkilölle, joka on muuton ajankohtana alle 18-vuotias. Veronalennusta ei myöskään myönnetä Suomessa aiemmin asuneelle henkilölle, joka on muuttoaan edeltävän yhden vuoden aikana pääasiassa opiskellut ulkomailla.

Veron määrä

Mikäli autoveron alennuksen edellytykset täyttyvät, 13 450 euroa ylittävä osa autoverosta on kuitenkin maksettava. Tällöin vero määrätään yleensä käytettyjen ajoneuvojen verotusta koskevien säännösten mukaan, sillä onhan ajoneuvo ollut käytössä ulkomailla vähintään kuusi kuukautta.

Ajoneuvon verotusarvo on yleinen vähittäismyyntiarvo Suomessa verotusajankohtana. Käytetyn ajoneuvon tavanomaisten alennusten määrä on 5 prosenttia lisättynä 750 eurolla käytetyn ajoneuvon pyyntihinnasta.

Autoveroprosentit määräytyvät ajoneuvon CO₂-päästöjen mukaan. CO₂-päästöllä tarkoitetaan auton EY-tyyppi hyväksynnän yhteydessä auton valmistajan autolle ilmoittamaa yhteisön lainsäädännössä säädetyn mittaustavan mukaan määriteltyä yhdistettyä kaupunki- ja maantiekulutusta vastaavaa hiilioksidipäästöä, joka on merkitty tai pitäisi merkitä ajoneuvoliikennerekisteriin auton teknisiin tietoihin.

Autoveroprosentin suuruus on vähintään 10 ja enintään 40. Vero lasketaan kaavalla:

CO₂-päästöt : 10 + 4 = autoveroprosentti.

Esimerkiksi ajoneuvon, jonka CO₂-päästöt ovat 180g/km, autoveroprosentti on 180 : 10 + 4 = 22.

Autoverosta maksetaan arvonlisäveroa, mikäli autoveron määrä on yli 13 450 euroa. Tullia ei peritä muuttotavara kohtelun saaneesta yksityiskäyttöön tarkoitettua ajoneuvosta.

Ilmoitukset

Maahanmuuttajan on heti Suomeen tullessaan ilmoitettava ajoneuvosta tulliviranomaisille. Hänen on myös tehtävä veroviranomaisille autoveroilmoitus ja huolehdittava ajoneuvon katsastamisesta ja rekisteröinnistä.

Muuttajan pitää osoittaa asiakirjojen avulla verottomuuden tai veron alentamisen edellytykset. Ulkomailla oleskelun voi yleensä osoittaa työnantajan todistuksella, ulkomaisen väestörekisteriviranomaisen todistuksella tai joissakin tapauksissa passiin tehdyillä merkinnöillä.

Ajoneuvon omistus ja hallinta ilmenevät tavallisesti kauppalaskusta, luovutustodistuksesta ja rekisteröintiin liittyvistä asiakirjoista. Ajoneuvon käyttö voidaan selvittää esimerkiksi liikennevakuutustodistuksella.

Ajoneuvon käyttö ja luovutus

Maahantuodulle ajoneuvolle on myönnetty verottomuus tai veron alennus sillä edellytyksellä, ettei ajoneuvoa vuokrata tai luovuteta toiselle eikä vastikkeettakaan anneta muuttajan perheeseen kuulumattoman henkilön käytettäväksi ennen kuin ajoneuvo on ollut muuttajan tai hänen aviopuolisonsa omistuksessa tai omistukseen johtavassa hallinnassa ja muuttajan käytössä yhteensä kolme vuotta, josta kuitenkin vähintään yhden vuoden ajan Suomessa.

Tällainen luovutus saadaan kuitenkin tehdä, mikäli autovero tai alennettuna autoveron määrä maksetaan.

Muuttajan perheellä tarkoitetaan hänen kanssaan yhteisessä taloudessa asuvaa aviopuolisoa ja heidän naimattomia lapsiaan. Avopuoliso rinnastetaan aviopuolisoon ajoneuvon käyttöoikeutta tarkasteltaessa. Ajoneuvon Suomeen tuonnin jälkeen kolmen vuoden määräaika kuluu vain Suomessa.

Muutokset ovat mahdollisia, joten varmista käyttöösi ja luovutukseen liittyvät seikat aina etukäteen.

Lisätietoja: www.tulli.fi

8. MUISTILISTA

Ohessa on kirjattuna muutamia yleisiä perusasioita, jotka vähintäänkin pitää muistaa hoitaa ennen ulkomaille lähtöä tai paluuta takaisin Suomeen.

Selvitä ja hoida ennen lähtöä työskentelymaasta:

- muuttokuorman tulli- ja tuontimääräykset
- kirjallinen työsopimus
- rekisteröintimenettely hankkimallesi autolle
- karanteenimääräykset lemmikkieläimille
- asunnon vuokrasopimuksen, sähkön, veden, puhelimen, lehtitilausten irtisanominen
- ilmoitukset lasten kouluihin
- pankkitilien lopettaminen
- työtodistukset ja mahdolliset palkkakuitit esimerkiksi eläkekertymän selvittämistä varten
- palkka- tai verotodistus mahdollisen työttömyyden varalta
- mahdollinen E301-lomake työntekomaan työvoimaviranomaisilta, mikäli työntekomaa on EU- tai ETA-maa tai Sveitsi
- potilastiedot sairaalalta tai lääkärikeskukselta, joita olet käyttänyt
- muuttoilmoitus paikallisille viranomaisille

Hoida palattuasi kotimaahan:

- ilmoitus viranomaisille paluusta (maistraatti, KELA ja verohallinto)
- lasten koulut, päivähoito, lapsilisät
- ilmoittaudu henkilökohtaisesti Työ- ja elinkeinotoimistossa työttömäksi kokoaikatyönhakijaksi, jos olet vailla työtä
- terveystarkastus, jos paluu esimerkiksi tropiikista
- pankki- ja vakuutusasiat
- osoitteenmuutokset (muun muassa jäsenliitolle)
- muuttoilmoitus ystäville ja sukulaisille

9. YHTEYSTIETOJA

Ulkoministeriön passiyksikkö,
Merikasarminkatu 5 F, 00160 Helsinki
puh. (09) 16005
www.formin.fi

Väestörekisterikeskus,
Tynnyrintekijänkatu 1 C, 00581 Helsinki
puh. (09) 229 161
www.vaestorekisterikeskus.fi

Kansaneläkelaitoksen Helsingin päätoimitalo,
Nordenskiöldinkatu 12, 00250 Helsinki
puh. 020 634 11
www.kela.fi

Kelan ulkomaan yksikkö,
Valimotie 1B, 00380 Helsinki
puh. 020 634 2550 (eläkeasiat)
puh. 020 634 2650 (sv-asiat)

Eläketurvakeskus,
Kirjurinkatu 3, 000520 Helsinki
puh. 010 7511
www.etk.fi

Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali
www.europa.eu.int/eures

Pohjoismainen sosiaaliturvaporraali
www.nordsoc.org/fi

Sosiaali- ja terveysministeriö,
Meritullinkatu 8, 00170 Helsinki
puh. (09) 16001
www.stm.fi

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto,
Bulevardi 28, 00120 Helsinki
puh. (09) 680 401
www.tvl.fi

Tulli, Tullineuvonta
puh. 020 690 600
Erottajankatu 15–17 A 4. krs, 00130 Helsinki

Työ- ja elinkeinoministeriö,
Mikonkatu 4, 00100 Helsinki
puh. (09) 16006
www.tem.fi
www.mol.fi

Eurooppatiedotus:

- Hallinto, Kanavakatu 3 D, 00161 Helsinki
puh. 16 005
- Asiakaspalvelu, Pikkuparlamentti
Arkadiankatu 3, 00161 Helsinki
Puh. 010 3456 700
www.eurooppa-tiedotus.fi

Maistraattiportaali, www.maistraatti.fi

Työttömyyskassat.

- AYT-kassa (Ammatinharjoittajien ja yrittäjien työttömyyskassa),
Ratavartijankatu 2 B, 00520 Helsinki
puh. (09) 2535 3100 tai 0800-9-0888
www.ayt.fi
- Erityiskoulutettujen työttömyyskassa,
Kellosilta 5 B, 6 krs, 00520 Helsinki
puh. (09) 7206 4343
www.erko.fi
- IAET-kassa,
Ratavartijankatu 2, 4.krs, 00520 Helsinki
puh. (09) 4763 7600
www.iaet.fi
- Lakimiesten työttömyyskassa,
Uudenmaankatu 4–6 B 00120 Helsinki
puh. (09) 612 3087 ja 612 3067

Verovirastot, www.vero.fi:

- Kansainvälisen henkilöverotuksen palvelunumero 020 697 024
- Uudenmaan verovirasto,
Ratapihantie 9, 00052 Verotus
puh. (09) 731 120
- Lounais-Suomen verovirasto,
Aninkaistenkatu 8, 20101 Turku
puh. (02) 521 211
- Sisä-Suomen verovirasto,
Lukionkatu 26, 13101 Hämeenlinna
puh. (03) 622 41
Vapau-denkatu 58 A 40101 Jyväskylä
puh. (014) 4135 001
- Kaakkois-Suomen verovirasto,
Valimontie 5, 45101 Kouvola
puh. (05) 23 741
Porras-salmenkatu 17 50101 Mikkeli
puh (015) 35 621
- Savo-Karjalan verovirasto,
Asemakatu 7 70111 Kuopio
puh. (017) 153 7211
Torikatu 36 A, 80101 Joensuu
puh. (013) 253 8111
- Länsi-Suomen verovirasto,
Poikkikuja 7, 65101 Vaasa
puh. (06) 212 5200
- Pohjois-Suomen verovirasto,
Torikatu 34 B, 90100 Oulu
puh. (08) 3100 311

ULKOMAANTYÖN SOPIMUSMALLI

1. Sopimusosapuolet

Työnantaja	
Nimi	Osoite
Työnantajan edustaja asemamaassa	
Nimi	Osoite
Työntekijä	
Nimi	Osoite

2. Työn suorittamispaikka

Asemamaa:
Paikkakunta:
Toimipiste:

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 työlainsäädäntöä siltä osin kuin se ei ole ristiriidassa asemamaan pakottavan lainsäädännön kanssa.
- Ellei tässä sopimuksessa ole muuta sovittu, noudatetaan Suomen työlainsäädännön 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 työlainsäädäntöä. Työnantaja antaa työntekijälle kirjallisen selvityksen työsuhteen ehtoihin vaikuttavasta lainsäädännöstä asemamaassa.

5. Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen tarkoittamat työehtosopimusehdot ovat voimassa ____. ____ . ____ alkaen.

Sopimus on voimassa:

- _____ suorituksen ajan. Arvioitu kesto aika on noin ____ kuukautta/vuotta.
Sopimuksen tarkasta päättymisajankohdasta ilmoitetaan noin ____ kuukautta/viikkoa aikaisemmin.
- ____ . ____ . ____ saakka.

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

6. Ulkomaan työskentelyn ennaikainen päätyminen

Työnantajalla on oikeus päättää tämä työsuopimus Suomen työsuopimuslain mukaisilla irtisanomis- ja purkamisperusteilla. Mikäli asemamaan viranomaiset tekevät työntekijän esteelliseksi työskentelemään asemamaassa, voidaan tämä työsuopimus irtisanoa ja työntekijä palaa kotimaahan työhön kohdan 5 mukaiseen tehtävään. Työntekijällä on oikeus palata kotimaahan, mikäli työntekijä tai joku hänen perheenjäsenensä sairastuu vakavasti ja/tai pitkäaikaisesti. Tällöinkin työntekijä palaa kotimaahan työhön kohdan 5 mukaiseen tehtävään.

Noudatettava irtisanomisaika on:

____ kuukautta työnantajan irtisanoessa ja ____ kk työntekijän irtisanoessa sopimuksen.

Työntekijällä on oikeus purkaa tämä sopimus Suomen työsuopimuslaissa mainituin perustein.

Mikäli työnantajalle syntyy oikeus purkaa tämä sopimus työsuopimuslain tarkoittamasta työntekijästä johtuvasta syystä tai mikäli työntekijä ilman työsuopimuslaissa säädettyjä perusteita purkaa tämän sopimuksen kesken sopimuskauden, työntekijälle ei suoriteta korvausta kotimatkan aiheuttamista kustannuksista eikä mitakaan korvauksia työsuopimuksen päättymishetkestä alkaen. Mikäli ulkomaantö päättyy ennaikaisesti muusta syystä, työnantaja korvaa työntekijälle kaikki kotimatkaan ja muuttoon liittyvät kustannukset, jotka työntekijän tulee ensin hyväksyttää työnantajalla.

Asemamaan olosuhteista johtuen molemmilla osapuolilla on oikeus irtisanoa työsuopimus ____ kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen/välittömästi.

Mikäli tämä sopimus päättyy ennaikaisesti muusta kuin työsuopimuslain tarkoittamasta työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijän työsuhte jatkuu Suomessa vähintään kohdassa 5 sovituin ehdoin.

7. Työaika ja matka-ajan korvaaminen

Säännöllinen työaika on ____ tuntia päivässä ja ____ tuntia viikossa asemamaan lainsäädännön/määräysten mukaan. Työpäivien lukumäärä on ____ päivää viikossa.

Työntekijälle korvataan matka-aika seuraavasti: _____

8. Ylityö

Ylityön korvaamisesta on sovittu seuraavasti:

Edellä sovitun säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä maksetaan lisä- ja ylityökorvausta

- Suomen
- asemamaan lainsäädännön mukaan. Työnantaja antaa kirjallisen selvityksen asemamaan työlainsäädännöstä.

9. Vuosiloma

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa:

- Suomen vuosilomalain mukaisesti
- 3 päivää kultakin vuosilomalain mukaiselta lomanmääräytymiskaudelta

Vuosiloman ajankohdasta on sovittu seuraavasti: _____

Lomarahana maksetaan 50 % vuosiloma-ajan palkasta tai komennussopimuksen päättyessä maksettavasta lomakorvauksesta.

10. Vapaapäivät

Yleiset palkalliset ja palkattomat vapaapäivät määräytyvät asemamaan lainsäädännön ja käytännön mukaan. Työnantaja antaa kirjallisen selvityksen asemamaan vapaapäivälainsäädännöstä ja/tai -käytännöstä.

Palkallisia vapaapäiviä ovat asemamaan lainsäädännöstä riippumatta: _____

Muista vapaapäivistä on sovittu seuraavaa: _____

11. Palkka

Työntekijälle maksettava rahapalkka on _____/kuukausi/vuosi.

Rahapalkka määräytyy Suomen työehtosopimuksen mukaan.

Rahapalkan lisäksi on sovittu seuraavista palkkaeduista (esim. luontoisedut, työsuhdeauto jne):

Palkan tarkastusten osalta on sovittu seuraavaa (esim. kotimaan yleiskorotukset ja ansiotason nousua vastaavatkorotukset): _____

Palkka maksetaan

- Euroissa työntekijän pankkitilille n:o _____
- _____ valuuassa työntekijän pankkitilille n:o _____
- Palkasta _____ osa maksetaan euroissa työntekijän pankkitilille Suomessa
- seuraavasti: _____

Palkka maksetaan kunkin kuukauden ____ päivä.

12. Päiväraha

Asemamaassa tai asemamaasta ulkomaille tapahtuvan työskentely ajalta (huom: veronalaisuus selvítettävä):

- maksetaan päivärahaa _____ euroa/päivä
- maksetaan päivärahaa _____ euroa/päivä oleskelun _____ ensimmäiseltä päivältä, tämän jälkeen maksetaan päivärahaa _____ euroa/päivä.
- maksetaan päivärahaa kohdemaassa tapahtuvien työmatkojen osalta _____ euroa/päivä.
- maksetaan päivärahaa yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Päivärahaa maksetaan

- kuukausittain ____ päivänä.
- _____ kertaa kuukaudessa.

Päiväraha suoritetaan _____ /asemamaan valuutassa.

Työntekijällä ei ole oikeutta päivärahaan sellaisilta työpäiviltä, jolloin hän on ollut poissa työstä ilman pätevää estettä.

Vuosiloman ajalta ei päivärahaa suoriteta. Matkavuorokausilta maksetaan päivärahaa kultakin edestakaiselta matkalta enintään _____ päivän ajalta.

13. Meno- ja paluumatkaan liittyvien kustannusten korvaaminen

Työnantaja suorittaa korvauksen seuraavista kustannuksista:

- lähtöterveystarkastus
- suojarokotukset
- passin hankkiminen
- viisumin hankkiminen
- kansainvälisen ajokortin hankkiminen

Mikäli meno- ja/tai paluumatka ei ole palkallista työaikaa, suoritetaan matkan ajalta

- komennusmaahan ja takaisin erillinen korvaus _____ euroa/matka.
- 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. Matka-asiakirjat

Työntekijä huolehtii itse passin hankkimisesta.

Muista asiakirjoista huolehditaan seuraavasti:

Viisumin hankkii:
Työluvan hankkii:
Oleskeluluvan hankkii:
Matkaliput hankkii:

15. 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.

- Työntekijä vastaa itse veroistaan ja muista julkisista maksuistaan sekä asemamaassa että kotimaassa.
- Työnantaja ja työntekijä ovat sopineet nettopalkasta seuraavasti: _____

16. Sosiaaliturva ja eläke

- Asemamaa on EU/ETA-maa tai maa, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus. Työntekijä säilyy Suomen sosiaaliturvan piirissä ulkomaantyön ajan / niin kauan kuin se on soveltuvan sosiaaliturva-asetuksen piirissä tai sosiaaliturvasopimuksen perusteella mahdollista. Työnantaja huolehtii lähetetyn työntekijän todistuksen/poikkeusluvan hankkimisesta.
- Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta asemamaan kanssa. Työntekijä säilyy Suomen sosiaaliturvan piirissä ulkomaantyön ajan / Suomen sosiaaliturvalainsäädännön edellytysten täytyessä. Työntekijä hankkii itse todistuksen Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuulumisesta / työnantaja avustaa seuraavasti:
- Vakuutuspalkan (TyEL) määrä on _____ euroa/kk. Vakuutuspalkassa on huomioitu: _____
- Työntekijä kuuluu ulkomaantyön ajan asemamaan sosiaaliturvan piiriin.
- Mikäli työntekijän oikeus Suomen sosiaaliturvaetuksiin ei ole voimassa ulkomaantyön aikana tai päättyy ulkomaantyön kestäessä, on vakuutuksista sovittu seuraavaa: _____

Vakuutuksista sovitaan kohdassa 25.

17. Perheenjäsenet

Perheenjäsenenä pidetään tätä sopimusta tulkittaessa: _____

Perheenjäsenten mukaantulosta, matkakustannuksista ja muista kustannuksista on sovittu seuraavaa: _____

18. Majoitus

- Työnantaja hankkii kustannuksellaan työntekijälle kohtuullisen asunnon ja kaluston.
- Työntekijä hankkii itse kustannuksellaan asunnon asemamaassaan.
- Työntekijä asuu asemamaassa työnantajan osoittamassa hotellissa.
- Työntekijä asuu asemamaassa työnantajan osoittamassa yhteismajoituksessa.
- Työntekijä asuu _____ ajan työnantajan osoittamassa hotellissa, jonka jälkeen työntekijä hankkii itse asunnon.
- Asuminen asemamaassa on järjestetty seuraavasti: _____

19. Asuntokustannukset

- Työnantaja maksaa asunnon vuokran/hotellimajoituksen.
- Työntekijä maksaa asunnon vuokran/hotellimajoituksen.
- Työnantaja maksaa osan asunnon vuokrasta/hotellimajoituksesta seuraavan periaatteen mukaisesti:

-
- Työnantaja maksaa asunnon käytöstä vuokran lisäksi aiheutuvat ylläpitokustannukset.
 - Työntekijä maksaa asunnon käytöstä vuokran lisäksi aiheutuvat ylläpitokustannukset.
 - Työntekijä maksaa asunnon käytöstä aiheutuvat ylläpitokustannukset.
 - Asunnon kalustamisesta on sovittu seuraavaa: _____

-
- Työntekijä vastaa asunnon kunnossapidosta ja korvaa asunnolle aiheuttamansa vahingot.

20. Päivittäiset työmatkat

- 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: _____

21. Ruokailu

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

22. Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa:

- Suomen määräysten mukaisesti (Työsopimuslaki/TES/yrityksen käytäntö) seuraavasti: _____

23. Sairaanhoido

Työntekijän sairastuessa järjestetään hoito asemamaassa / _____.

Mikäli sairaus on pitkäaikainen (yli _____ kuukauden pituinen yhdenjaksoinen poissaolo) tai vakava, lähetetään työntekijä Suomeen hoitoa varten.

Työnantaja vastaa tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista seuraavasti: _____

Mikäli työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnalla tai törkeällä tuottamuksella työntekijä vastaa itse yllä mainituista kustannuksista.

Mikäli työnantaja on suorittanut sairaanhoitokulut, on työnantaja oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan sairausvakuutuslakiin tai työnantajan ottamaan lisävakuutukseen perustuvan korvauksen.

24. 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: _____

25. Vakuutukset

Ulkomaantyön aikana ovat voimassa seuraavat vakuutukset:

- sairausvakuutus
- TyEL-eläkevakuutus
- tapaturmavakuutus
- ryhmähenkivakuutus
- työttömyysvakuutus
- lisäeläkevakuutus/yksilöllinen eläkevakuutus

Lisäksi työntekijälle otetaan työnantajan kustannuksella seuraavat vakuutukset:

- komennusvakuutus
- matka/matkustajavakuutus
- vapaa-ajan tapaturmavakuutus
- sairauskuluvakuutus
- työnantajan vastuuvakuutus
- muita vakuutuksia: muuttotavarat, ajoneuvo, irtaimisto

26. Lähiomainen/yhteyshenkilö Suomessa

Nimi:
Osoite:
Puh:

27. Erimielisyydet

Mikäli tästä sopimuksesta syntyy erimielisyyttä, ratkaistaan asia ensisijaisesti

- työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän edellyttämällä tavalla
- neuvotellen asianosaisia edustavien liittojen välillä

Ellei asiasta päästä sopimukseen, toissijaisesti asia ratkaistaan

- suomalaisessa kärjäoikeudessa
- välimiesjärjestelyssä, jolloin työnantaja vastaa kaikista välimiesmenettelystä aiheutuvista kustannuksista
- asemamaan tuomioistuimessa, jolloin työnantaja vastaa kaikista tuomioistuinprosessista aiheutuvista kustannuksista.

Tätä sopimusta on tehty samansisältöiset kappaleet kummallekin sopijapuolelle.

____. päivänä _____ kuuta _____

Työnantaja

Työntekijä

Asemamaan yrityksen edustaja

Agronomiliitto ry

Pohjoinen Makasiinikatu 6 A 8
00130 Helsinki
(09) 2511 160
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat ry

Maistraatinportti 4 A, 6 . krs
00240 Helsinki
0201 235 340
www.akavanerityisalat.fi

Akavan Yleinen Ryhmä AYR ry

PL 130
00531 Helsinki
0500 918 730
www.akavanyleinenryhma.fi

Driftingsjörnsförbundet i Finland rf

Banvaktsgatan 2
00520 Helsingfors
(09) 4767 717
www.diff.fi

KTK Tekniikan Asiantuntijat ry

Rautatieläisenkatu 6 (2. krs)
00130 Helsinki
puh. 0207 738 670
fax (09) 146 1491
www.ktk-ry.fi

Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL ry

Pohjoinen Makasiinikatu 6 A
00130 Helsinki
(09) 2511 1660
www.luonnontieteilijat.fi

Metsänhoitajaliitto ry

Kruunuvuorenkatu 5 F
00160 Helsinki
(09) 6840 810
www.metsanhoitajat.fi

Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset SMKJ ry

Töölönkatu 11 A, 5 krs.
00100 HELSINKI
puh. (09) 4780 7700
www.smkj.fi

Professoriliitto ry

Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
(09) 4250 700
www.professoriliitto.fi

Suomen Ammattivalmentajat

Radiokatu 20
00240 Helsinki
(09) 3481 3145
www.saval.fi

Suomen Ekonomiliitto - Finlands Ekonomförbund SEFE ry

Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
0201 299 299
www.sefe.fi

Suomen Farmasialiitto ry

Iso Roobertinkatu 7 A
00120 Helsinki
www.farmasialiitto.fi

Suomen Lakimiesliitto ry

Uudenmaankatu 4-6 B 10
00120 Helsinki
(09) 8561 0300
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto ry

Bulevardi 30 B 3
00120 Helsinki
(09) 6122 9177
www.psyli.fi

Suomen Työterveyshoitajaliitto ry

Asemamiehenkatu 4 A, 6.krs
00520 Helsinki
(09) 4178 7730
www.stthl.net

Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL ry

Mikonkatu 8 A, 9.krs
00100 Helsinki
(09) 6850 800
www.sval.fi

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry

Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
(09) 229 121
www.tek.fi

Tieteentekijöiden Liitto ry

Ratapihantie 11
00520 Helsinki
0207 589 610
www.tieteentekijoidenliitto.fi

Tradenomiliitto TRAL ry

Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
020 155 8800
www.tral.fi

Uusi Insinööriliitto UIL ry

Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
0201 801 801
www.uil.fi

Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry

Ratavartijankatu 2
00520 Helsinki
(09) 2510 1310
www.yty.fi

Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL ry

Vuorikatu 22 A 15
00100 Helsinki
(09) 6226 850
www.ykl.fi



Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry • Ratavartijankatu 2, 00520 Helsinki • www.ytn.fi