

TYÖEHDOT ULKOMAANTYÖSSÄ

Tietotekniikan palvelualalla

Teknologia
teollisuus



Tietoalan
toimihenkilöt

JOHDANTO

Ulkomaille suuntautuvat työmatkat ja komennukset ovat yleistyneet viime vuosina tietotalalla merkittävästi. Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa ei ole huomioitu ulkomaan matkaryötä. Siksi liitot ovat yhteistyössä valmistelleet tämän suositusluonteisen oppaan. Tämän oppaan tarkoituksena ei ole kuitenkaan muuttaa yrityksissä jo olevia ulkomaantyön sovittuja käytäntöjä.

Helsingissä, tammikuussa 2015

Teknoliateollisuus ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Tietoalan toimihenkilöt ry

Sisällysluettelo

I ULKOMAANTYÖSTÄ SOPIMINEN	1
Työntekijän suostumus	1
Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	1
II SOPIMUSTYYPIT	2
Ulkomaan työkomennus – jo työsuhteessa oleva työntekijä lähetetään ulkomaille	3
Ulkomaan työsopimus – työntekijä palkataan suoraan ulkomaantyöhön	3
III KOMENNUSOPIMUKSEN PERUSTIEDOT	4
Asemamaa	4
Työtehtävät	4
Yhteyshenkilö Suomessa ja asemamaassa	4
Komennussopimukseen sovellettava laki	5
IV PALKKAUS	5
Päiväraha	6
Päivärahat pitkällä työkomennuksilla	6
Varsinainen työpaikka	7
Matka-asiakirjat	7
Matkakustannusten korvaukset	7
Palkanmaksu	8
V TYÖAIKA	9
Ylityö	10
VI MUUT TYÖEHDOT	10
Vuosiloma	10
Sairausajan palkka	11
Vakuutukset	11
VII ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	11
VIII VEROTUS JA SOSIAALITURVA	11
Vakuutuspalkka	11
MALLIT	13
MALLI: KOMENNUSOPIMUS	14
MALLI: ULKOMAANKOMENNUKSEN SOPIMUSEHDOT	17

I ULKOMAANTYÖSTÄ SOPIMINEN

Ulkomailla tehtävän matkатыön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta sekä muista työn tekemisen ehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista. Liitot suosittelvat, että sopimus ulkomaantyön ehdoista tehdään kirjallisesti.

Jos ulkomaankomennukset ovat työpaikalla yleisiä, on niihin sovellettavista ehdoista usein tarkoituksenmukaista sopia työnantajan ja luottamusmiehen välisellä yrityskohtaisella sopimuksella. Tällaisesta kollektiivisopimuksesta huolimatta esimiehen on syytä käydä matkатыön ehdot etukäteen läpi henkilökohtaisesti jokaisen ulkomaille lähtijän kanssa ja sopia työntekijän kanssa asianomaisen matkan/työkohteen edellyttämistä täsmennyksistä.

Työntekijän suostumus

Jos työntekijän normaalit työtehtävät eivät edellytä matkustamista ulkomaille, on ulkomailla tehtävään työhön saatava työntekijän suostumus. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita siltä osin kuin työntekijä on työsopimuksessaan sitoutunut matkustamaan ulkomaille. Tällöinkin työnantajan on pyrittävä ilmoittamaan matkan alkamisesta hyvissä ajoin.

Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Vähintään kuukauden jatkuvassa ulkomaantyössä työnantajan on annettava työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista hyvissä ajoin ennen kuin työntekijä matkustaa työkohteeseen. Erillistä selvitystä ei tarvitse antaa, jos ehdot käyvät selville kirjallisesta työ- tai komennussopimuksesta tai niiden liitteistä (esim. yrityksen matkustusohjesäännöstä).

Selvitykseen ja/tai kirjalliseen sopimukseen on sisällytettävä seuraavat tiedot:

- työnantajan ja työntekijän koti- tai liikepaikka
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työ- tai komennussopimuksen kesto ja määräaikaisen työsopimuksen peruste
- koeaika

- työntekopaikka tai jos työntekijällä ei ole pääasiallista kiinteää työntekopaikkaa, selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri työkohteissa
- työntekijän pääasialliset työtehtävät
- työhön sovellettava työehtosopimus
- palkan ja muun vastikkeen määräytymisen perusteet sekä palkanmaksukausi
- säännöllinen työaika
- vuosiloman määräytyminen
- irtisanomisaika tai sen määräytymisen peruste
- valuutta, jossa rahapalkka maksetaan
- ulkomailla suoritettavat rahalliset korvaukset ja luontoisedut
- työntekijän kotiuttamisen ehdot

II SOPIMUSTYYPIT

Ulkomaantyötä koskevat sopimustyytit poikkeavat toisistaan sillä perusteella, onko kysymys työnantajaan jo työsuhteessa olevan työntekijän lähettämisestä töihin ulkomaille vai palkataanko työntekijä yrityksen ulkopuolelta ulkomaantyötä varten.

Ulkomaan työkomennuksesta on kyse, kun yrityksen palveluksessa jo olevan työntekijän kanssa sovitaan työskentelystä ulkomailla. Yleensä tällaisen henkilön kanssa laaditaan määräaikainen sopimus (jäljempänä komennussopimus) ulkomailla työskentelyn ajaksi. Henkilön kotimainen työsopimus jää voimaan komennuksen ajaksi ja sen soveltaminen jatkuu komennuksen päätyttyä, ellei muuta sovita.

Uudelle työntekijälle laaditaan puolestaan ulkomaan työsopimus. Uuden työntekijän kohdalla saattaa myös olla kyse ns. paikalta palkkaamisesta, jossa ulkomailla toimiva suomalaistaustainen yritys ottaa palvelukseensa maahan omatoimisesti, esimerkiksi puolisonsa työn vuoksi muuttaneen suomalaisen. Paikalta palkatut eivät työoikeudelliselta kannalta ole komennuksella Suomesta ja heidän työehtojensa vähimmäistaso määräytyy kokonaan työntekijän normaalin normiston mukaan.

Jollei nimenomaisesti toisin ole mainittu, tässä oppaassa annetut neuvot ja ohjeet koskevat komennussopimuksia eli ennestään työsuhteessa olevien työntekijöiden lähettämistä ulkomaille.

Ulkomaan työkomennus – jo työsuhteessa oleva työntekijä lähetetään ulkomaille

Sovittaessa työntekijän kanssa ulkomaantyöstä sopimuksessa on ilmaistava täsmällisesti kuka on työnantaja. Komennussopimuksessa sopijakumppaneina ovat työntekijä ja suomalainen työnantaja.

Komennussopimus voi olla voimassa toistaiseksi tai tietyn määräajan. Määräaikainen komennussopimus päättyy automaattisesti sovitun ajanjakson kuluttua. Määräaika voi olla sidottu kalenteriaikaan, tietyn työsuorituksen tekemiseen tai esimerkiksi työntekijän osuuteen tietyssä projektissa.

Komennussopimuksessa on selvitettävä työn alkamisaika ja kuinka pitkään työkomennus ulkomailla jatkuu tai sen arvioidaan jatkuvan. Samoin komennussopimukseen on syytä selvyyden vuoksi ottaa määräys työsuhteen jatkumisesta työkomennuksen jälkeen. Etenkin pitkien komennusten osalta on suositeltavaa sopia siitä, miten kotimaahan palaamisen järjestelyt käytännössä hoidetaan.

Jos tarkoituksena on, että komennuksen päätyttyä työntekijä jatkaa työskentelyä ulkomailla, mutta jossakin toisessa asemamaassa, asiasta voidaan ottaa maininta komennussopimukseen. Lisäksi sopijapuolten on syytä laatia uusi ko. työkohdetta koskeva ulkomaan komennussopimus.

Komennussopimuksen ennenaikaisen päättymisen varalta sopimuksessa on syytä sopia päättymisperiaatteista ja siitä, kuka korvaa komennussopimuksen mahdollisesta ennenaikaisesta päättymisestä aiheutuvat vahingot. Jos komennussopimus päättyy ennenaikaisesti, työntekijällä on oikeus palata varsinaisen työsuhteen mukaiseen työhönsä Suomessa.

Ulkomaan työsuhteeseen – työntekijä palkataan suoraan ulkomaantyöhön

Työntekijä voidaan palkata suoraan ulkomaantyöhön. Tällöin on tärkeää ilmaista täsmällisesti, onko työnantajana Suomessa rekisteröity suomalainen yhtiö vai ulkomainen yhtiö. Sopimukseen on myös syytä kirjata, minkä maan lainsäädäntöä työsuhteeseen sovelletaan.

Työntekijä voidaan palkata ulkomaille joko toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen. Määräaikainen työsuhteeseen voi olla sidottu

esimerkiksi kalenteriaikaan, tietyn työsuorituksen tekemiseen tai työntekijän osuuteen tietyssä projektissa. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus päättyy yleensä toisen osapuolen irtisanoessa sopimuksen.

Lisäksi työsopimuksessa tulisi selvittää, onko tarkoituksena, että työsuhde jatkuu ulkomaantyön päätyttyä kotimaassa. Jos työsuhteen on tarkoitus jatkua ulkomailla, mutta jossakin toisessa asemamaassa, on sopijapuolten syytä laatia uusi ko. työkohdetta koskeva ulkomaan työsopimus.

Ulkomaantyösopimukseen voidaan ottaa määräys koeajasta. Jos työsuhteeseen sovelletaan muuta kuin Suomen lainsäädäntöä, koeaikaa koskevat määräykset on tarkastettava erikseen kyseisen maan lainsäädännöstä. Sama koskee irtisanomisaikoja ja -perusteita.

Ulkomaan työsopimus voidaan purkaa puolin ja toisin vakavan sopimusrikkomuksen perusteella. Purkuperusteet arvioidaan Suomen työsopimuslain mukaisesti, ellei lainvalintasäännöistä tai sopimuksesta muuta johdu. Tällöin työsopimuksen purkamista koskevat määräykset on tarkastettava erikseen kyseisen maan lainsäädännöstä.

III KOMENNUSOPIMUKSEN PERUSTIEDOT

Asemamaa

Laadittaessa ulkomaan työsopimusta tai komennussopimusta, tulee sopimuksessa määritellä maa, jossa työtä on tarkoitus pääasiallisesti tehdä. Asemamaan lisäksi on syytä määritellä myös tarkemmin komennuspaikka/-paikat, jossa työtä on tarkoitus tehdä.

Työtehtävät

Ulkomaantyötä koskevassa työ- tai komennussopimuksessa tulee määritellä työntekijän pääasialliset työtehtävät asemamaassa.

Yhteyshenkilö Suomessa ja asemamaassa

Työkomennuksella sattuvien yllättävien tilanteiden varalta on hyvä ottaa työ- tai komennussopimukseen maininta siitä, kuka hoitaa komennuksella olevan asioita

Suomessa ja miten hänet voidaan tarpeen vaatiessa tavoittaa. Sopimukseen on myös hyvä yksilöidä se taho, jonka kanssa työntekijä hoitaa asemamaan työntekoon liittyvät asiat.

Komennussopimukseen sovellettava laki

Komennussopimukseen sovellettava laki määräytyy [Rooman yleissopimuksen](#) (ennen 17.12.2009 tehdyt sopimukset) ja [Rooma I-asetuksen](#) (17.12.2009 jälkeen tehdyt sopimukset) mukaan. Lisäksi EU-maissa työskentelevien työntekijöiden suojaksi on säädetty [direktiivi lähetetyistä työntekijöistä](#) (96/71/EY), jota on täydennetty [toimeenpanodirektiivillä](#) (2014/67/EU).

Käytännössä ulkomaan työkomennukselle lähetettävä suomalainen työntekijä saa vähintään Suomen lainsäädännön tasoisen suojan. Tämän vuoksi ei yleensä ole välttämätöntä sopia muun maan lainsäädännön soveltamisesta.

IV PALKKAUS

Matkатыön palkkaehdoista sovitaan ennen työkomennuksen alkamista. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Palkkauksesta voidaan perustellusta syystä sopia työehtosopimuksen palkkamääräysten rajoittamatta. Käytännössä vähimmäisansiotaso on perusteltua määritellä sen mukaan, mitä työntekijälle maksetaan tai maksettaisiin vaativuudeltaan vastaavasta työstä Suomessa. On mahdollista, että asemamaan pakottava lainsäädäntö velvoittaa tätä paremman palkan maksamiseen.

Jos palkkauksesta ei sovita mitään, noudatetaan työehtosopimuksen palkkamääräyksiä ja työntekijän työehtosopimuksen palkkaa koskevia ehtoja sellaisenaan. Tämä saattaa olla luonteva vaihtoehto esimerkiksi työntekijällä, joka tekee työmatkoja ulkomaille jatkuvasti useita kertoja vuodessa. Ulkomaantyö voidaan tällöin huomioida jo kuukausipalkan määrittelyssä.

Palkkausta korottavina tekijöinä voidaan tarvittaessa ja niin sovittaessa huomioida asemamaan erityisolot, mahdollinen kotimaasta poikkeava työaika, olennaisesti Suomessa totuttua heikommat työolot ja muut vastaavat seikat.

Jos työkomennus kestää pitkään, voidaan sopia myös siitä, miten kotimaassa toteutettavat palkantarkistukset vaikuttavat matkatyöpalkan määrään. Yleensä on luontevaa sopia, että palkkaa korotetaan työehtosopimuksen mukaisten korotusten määrällä samaan aikaan kuin Suomessa.

Päiväraha

Päivärahan maksamisen ja kustannusten korvaamisen perusteista tulee sopia työntekijän kanssa kirjallisesti ennen komennuksen alkua.

Päiväraha ja muut kustannusten korvausten luontoiset erät voidaan sopia maksettavaksi työntekijän kanssa yksilöllisesti sovittavalla tavalla. Luottamusmiehen kanssa tehtävä sopimus on luonteeltaan koko yritystä koskeva sopimus (esim. yrityksen matkustusohjesääntö), jota täydennetään yksilötason sopimuksilla.

Jollei muuta sovita, päivärahan määrä kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa. Tällöin päivärahan perusteet määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti. Sopimusta tehtäessä kannattaa huomioida päivärahojen verottomuutta koskevat säännökset, mutta päivärahojen mahdollinen veronalaisuus ei kuitenkaan vapauta työnantajaa sovitun päivärahan maksamisesta.

Lyhyehköillä, mutta kuitenkin vähintään muutaman kuukauden kestävillä komennuksilla voidaan esimerkiksi työnantajan järjestämän korkeatasoisen asunnon, työsuhdeauton tai muiden poikkeuksellisten etujen sopia vaikuttavan alentavasti päivärahan määrään.

Päivärahat pitkillä työkomennuksilla

Muutamaa kuukautta pidemmillä komennuksilla ei välttämättä makseta päivärahoja lainkaan. Näin voidaan sopia erityisesti silloin, jos työntekijä on muuttanut työskentelymaahan asumaan puolisoineen/perheineen ja työnantaja on tämän vuoksi ryhtynyt erityistoimiin esimerkiksi asumisen, koulunkäynnin, lastenhoidon tai kuljetusten järjestämiseksi.

Jos pitkällä komennuksella olevalle ei makseta päivärahoja hänen työskennellessään ulkomaisessa komennuskohteessaan, voidaan kuitenkin tarpeen mukaan sopia päivärahan maksamisesta kohteesta toiselle paikkakunnalle suuntautuvilla matkoilla. Päivärahan maksamisen ehdot ja sen määrä voivat perustua suomalaisiin tai

työskentelymaan normeihin sen mukaan kuin työskentelymaan kustannustaso ym. seikat huomioiden kohtuulliseksi katsotaan.

Varsinainen työpaikka

Jos päivärahan ja korvausten määrittelyssä osittain tai kokonaan noudatetaan työehtosopimuksen säännöksiä, on niiden maksamisen kannalta välttämätöntä tietää, mikä on työntekijän varsinainen työpaikka. Varsinaisella työpaikalla tarkoitetaan paikkaa, jossa työntekijä vakituisesti työskentelee. Työnantaja määrittelee varsinaisen työpaikan tosiasiallisen tilanteen perusteella. Kyseessä ei ole sopimuskysymys.

Ulkomaankomennus ei useimmiten muuta työntekijän varsinaista työpaikkaa. Poikkeuksena ovat hyvin pitkät komennukset, joiden osalta tulee muistaa, ettei normaalia palkkaa tule keinotekoisesti maksaa päivärahoina. Päivärahan tarkoitus on kattaa matkaan liittyvät paikallisten olosuhteiden aiheuttamat ylimääräiset kustannukset, joita ei synny, jos työntekijä on muuttanut kohdemaahan asumaan.

Matka-asiakirjat

Työnantaja vastaa ennen matkalle lähtöä mahdollisen viisumin, työluvan, oleskeluluvan, matkalippujen, maasta poistumisluvan ja muiden välttämättömien matkaan liittyvien asiakirjojen hankkimisesta ja niistä aiheutuvista kustannuksista. Työntekijä huolehtii kuitenkin siitä, että hänellä on voimassa oleva passi. Jos työnantaja kustantaa passin, on se työntekijälle muista edellä mainituista asiakirjoista poiketen veronalainen etu. Matka-asiakirjojen hankintaan on syytä varata riittävästi aikaa.

Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvaamisesta tulee sopia vastaavasti kuin edellä päivärahojen osalta on todettu. Jos muuta ei ole sovittu, korvataan kustannukset työehtosopimuksen mukaisesti.

Työnantaja huolehtii meno- ja paluumatkaan liittyvistä kustannuksista.

Jos työnantaja ei ole järjestänyt kuljetusta työkohteen ja asunnon välillä, tulee tarpeen mukaan sopia, korvaako työnantaja näistä matkoista aiheutuvia

kustannuksia, ja jos korvaa, millä edellytyksillä. Työkohteen ja asunnon välisen kuljetuksen asianmukainen järjestäminen on monissa maissa myös keskeinen työturvallisuuskysymys.

Lomamatkojen suhteen voidaan sopia esimerkiksi, että pidempään ulkomailla oleskelevalle maksetaan kotimatka jouluksi, pääsiäiseksi ja juhannukseksi. Kaikissa tapauksissa työntekijälle maksetaan kotimatka vuosiloman yhteydessä. Sovittaessa työnantaja voi Suomen matkan sijasta kustantaa vastaavanhintaisen matkalipun muuhun työntekijän toivomaan kohteeseen.

Lomamatkoista sovittaessa huomioidaan edellä sanotun lisäksi komennuksen kokonaiskesto, kotimatkan pituus ja se, onko työntekijän perhe seurannut mukana komennukselle. Kaukomailla työskenneltäessä esimerkiksi kaksi lomamatkaa vuodessa saattaa olla kohtuullinen määrä. Jos työntekijän perhe on jäänyt Suomeen, voidaan sopia, millä edellytyksillä työnantaja kustantaa perheenjäsenten lomamatkan työskentelymaahan ja takaisin.

Työntekijän lähiomaisen (puoliso, lapset, samassa taloudessa asuvat puolison lapset, vanhemmat) vakavan, äkillisen sairastumisen tai lähiomaisen kuoleman sattuessa työnantajan on yleensä kohtuullista korvata ylimääräinen käynti Suomessa.

Työnantaja huolehtii myös matkalle lähtöön valmistautumiseen liittyvistä mahdollisesti tarpeellisista lääkärintarkastuksista ja tarvittavista rokotuksista.

Silloinkin, kun työnantaja purkaa sopimuksen työntekijästä johtuvasta syystä, tulee työnantajan kustannuksellaan huolehtia siitä, että työntekijä pääsee Suomeen. Työntekijä on velvollinen korvaamaan matkakustannukset työnantajalle jälkikäteen siltä osin kuin työnantaja ei ole saanut niitä kuitatuksi lopputilistä. Jos työntekijä itsestään riippuvasta syystä eroaa työnantajan palveluksesta kesken ulkomaankomennuksen, vastaa hän itse sekä matkakustannuksistaan että matkajärjestelyistä. Tässä kappaleessa tarkoitetuissa tilanteissa ei työntekijälle makseta päivärahaa sopimuksen päättymisen jälkeiseltä ajalta.

Palkanmaksu

Työsopimuksessa tulee todeta, minne ja miten palkka maksetaan. Pidemmällä komennuksella saattaa olla tarkoituksenmukaista sopia palkan ja/tai päivärahan

maksamisesta paikallisessa valuutassa paikalliseen pankkiin. Lyhyemmillä komennuksilla on yleensä luontevaa, että päiväraha maksetaan euroissa Suomessa olevalle pankkitilille.

Jos osa palkasta tai kustannusten korvauksista maksetaan asemamaassa olevalle pankkitilille, on sovittava, mikä on maksuvaluutta. Tällöin on myös otettava huomioon mahdollisten poikkeuksellisten valuuttakurssimuutosten vaikutus palkkaan tai korvauksiin.

V TYÖAIKA

Työajasta ja ylityön korvaamisperusteista sovitaan työntekijän kanssa kirjallisesti ennen komennuksen alkua. Perustellusta syystä työajasta voidaan sopia työehtosopimuksen määräysten rajoittamatta.

Komennussopimuksesta on käytävä ilmi säännöllinen vuorokautinen ja viikoittainen työaika. Jos työkohteessa on tarkoitus käyttää keskimääräistä työaika, on työtuntijärjestelmän laatimisen perusteista suotavaa sopia etukäteen. Varsinainen työtuntijärjestelmä voidaan usein laatia vasta työkohteessa.

Komennussopimuksessa on myös selvitettävä, määräytyvätkö vapaapäivät Suomen vai asemamaan kalenterin mukaan. Yleensä sovitaan noudatettavan paikallista kalenteria ja paikallista vapaapäiväkäytäntöä. Lisäksi voidaan sopia suomalaisille tärkeiden juhlapyhien, esim. joulun, antamisesta vapaaksi, vaikka ne paikallisille olisivat normaaleja työpäiviä.

Lyhyilläkin komennuksilla on yleensä syytä sopia, että sunnuntaityökorotus maksetaan paikallisen kalenterin mukaisena pyhäpäivänä (esim. islamilaisissa maissa sunnuntain asemasta perjantaina) tehdystä työstä.

Jos työntekomaan työaika- ja vapaapäiväkäytännön noudattaminen johtaa työehtosopimuksessa sovittua pidempään (vuosi)työaikaan, tulee tämä ottaa huomioon palkkausta korottavana tekijänä.

Ylityö

Lyhyempien komennusten osalta on syytä jo ennen matkalle lähtöä vähintäänkin alustavasti keskustella tarvittavan ylityön arvioidusta määrästä.

Vakiintunut tulkinta on, ettei ulkomailla tehtävää ylityötä tarvitse kirjata Suomen työaikalain tarkoittamaan työaikakirjanpitoon eikä niitä siksi huomioida ylityön enimmäismäärien täyttymistä laskettaessa. Sen sijaan työntekomaan pakottavasta lainsäädännöstä seuraa yleensä työaikaan ja ylityöhön liittyviä rajoitteita. Työturvallisuuslainsäädännön asettamat vaatimukset työaikaan liittyvistä haitta- ja kuormitustekijöistä on syytä huomioida siten, ettei ylityön määrä aiheuta työturvallisuusriskejä.

Ylityön erottaminen säännöllisestä työajasta edellyttää, että työsopimuksessa on selkeästi määritelty ylityön käsitteet. Tämä voidaan tehdä esimerkiksi viittaamalla työehtosopimukseen. Jos sovittu päivittäinen tai viikoittainen työaika poikkeaa työehtosopimuksessa tarkoitetusta, tulee kuitenkin sopia siitä, minkä tuntimäärän ylittävä työ on ylityötä.

Ylityökorvaukset maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti, jollei muusta ole sovittu. Perustellusta syystä voidaan sopia työehtosopimuksen sitä rajoittamatta esimerkiksi kiinteästä kuukausikorvauksesta, etenkin silloin, kun työnantajan mahdollisuudet johtaa ja valvoa työntekoa ja työaikoja ovat rajoitetut.

Ylityökorvausten laskennan perusteena olevan palkan määrittely on tarpeen, jos työsopimuksen palkkakäsitteet poikkeavat työehtosopimuksessa mainituista. Komennussopimuksessa on myös mainittava, voidaanko ylityöstä maksettava lisä sopia korvattavaksi vastaavalla vapaa-ajalla.

VI MUUT TYÖEHDOT

Vuosiloma

Ulkomaan työtä koskevassa työ- tai komennussopimuksessa on suositeltavaa sopia vuosiloman ansaitsemisesta, vuosilomapalkasta sekä lomakaudesta, jolloin vuosiloma annetaan työntekijälle. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon sekä kotimaahan paluun jälkeen noudatettavat vuosilomakäytännöt että asemamaan pakottava lainsäädäntö.

Etenkin lyhyiden ulkomaantyökomennusten osalta on usein yksinkertaisinta sopia, että vuosiloma määräytyy Suomen vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Sairausajan palkka

Sairausajan palkkaa koskevassa työ- tai komennussopimuksen määräyksessä on yksinkertaisinta viitata työehtosopimuksen määräyksiin.

Vakuutukset

Osapuolten on syytä ottaa komennussopimukseen maininta työnantajan tarjoamista vakuutuksista. Työnantajan lakisääteisten vakuutusten lisäksi on tavanomaista, että työntekijälle ja hänen mukanaan mahdollisesti matkustaville perheenjäsenille otetaan matka- ja matkatavaravakuutus.

Työnantajan tarjoamien vakuutusten sisältö on suositeltavaa käydä läpi työntekijän kanssa ennen komennuksen alkua, jotta työntekijällä on mahdollisuus kartoittaa vakuutusturvansa laajuus.

VII ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN

Erimielisyydet on pyrittävä ensi sijassa ratkaisemaan sopijapuolten kesken välittömästi niiden synnyttyä. Ellei tämä ole mahdollista, menetellään työehtosopimuksessa sovittua neuvottelujärjestystä noudattaen, ellei muusta ole sovittu.

VIII VEROTUS JA SOSIAALITURVA

Ennen ulkomaankomennusta työnantajan on syytä selvittää ulkomaankomennuksen verotukseen ja sosiaaliturvaan liittyvät kysymykset. On muun muassa selvitettävä, säilyykö työntekijä ulkomaankomennuksen ajan Suomen sosiaaliturvan piirissä ja tuleeko palkasta toimittaa Suomessa normaalisti ennakonpidätys vai soveltuuko palkkaan tuloverolain kuuden kuukauden verovapaussääntö.

Vakuutuslaskutus

Ennen ulkomaankomennusta lähetetylle työntekijälle tulee määritellä ns. vakuutuslaskutus, jonka perusteella määräytyvät lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän sosiaalivakuutusmaksut ja -etuudet ulkomaankomennuksen aikana.

Vakuutuspalkalla tarkoitetaan sitä bruttopalkkaa, joka työntekijälle maksettaisiin samasta tai vastaavasta työstä, jos työ tehtäisiin Suomessa.

Vakuutuspalkkaa määriteltäessä otetaan huomioon myös ulkomailla tehtävässä työssä vaadittavat erityistiedot ja -taidot, vastuullisempi työ, ulkomaantyössä mahdollisesti noudatettava olennaisesti pidempi työaika sekä maksettavat luontoisedut ja tulospalkkiot, jos tällaisia maksettaisiin myös Suomessa tehtävästä työstä. Vakuutuspalkkaa ei tarvitse erikseen määritellä lyhyille alle kuusi kuukautta kestäville ulkomaankomennuksille, jos ulkomaankomennuksen ajaksi ei ole sovittu erillistä komennuspalkkaa, työntekijän tehtävät ulkomailla vastaavat hänen Suomessa tekemäänsä työtä ja työntekijän palkka maksetaan komennuksen aikana tavalliseen tapaan Suomesta.

Verohallituksen, Eläketurvakeskuksen ja Kelan ohjeita ulkomaille lähetettävän työntekijän verotuksesta ja sosiaaliturvasta sekä Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta ulkomaatyön aikana:

www.vero.fi > [Syventävät vero-ohjeet](#) > [Kansainväliset tilanteet](#)

www.etk.fi > [Työeläkepalvelut](#) > [Ulkomaantyön vakuuttaminen](#)

www.kela.fi > [Työnantajat](#) > [Työhön ulkomaille tai Suomeen](#)

ja

[> Henkilöasiakkaat](#) > [Maasta- ja maahanmuutto](#) > [Muutto ulkomaille](#)

MALLIT

Oppaan liitteenä ovat mallit komennussopimuksesta sekä yrityksen yleisistä ulkomaankomennuksen sopimusehdoista. Ensin mainitun kaltainen sopimus on tarkoitettu solmittavaksi jokaisen yksittäisen ulkomaan komennukselle lähtevän työntekijän kanssa. Yleisten sopimusehtojen käyttöönotosta voidaan sopia esimerkiksi luottamusmiehen kanssa solmittavalla yrityskohtaisella sopimuksella.

Mallit ovat vain esimerkkejä yhdestä tavasta sopia ulkomaan työn ehdoista. Mallien sopivuus oman yrityksen ja työpaikan sekä yksittäisen työntekijän tilanteeseen on syytä miettiä huolellisesti. Yrityksissä omaksutut käytännöt ja sopimusmallit voivat poiketa huomattavasti ohessa esitetyistä.

MALLI: KOMENNUSSOPIMUS

Sopimusosapuolet

Työnantaja:
Työntekijä:

Asemamaa ja työtehtävät

Asemamaa ja paikkakunta:
Työkohde:
Työtehtävät:

Työntekijä sitoutuu tekemään asemamaassa tarvittaessa muitakin kokemuksensa ja taitonsa edellyttämiä töitä työnantajan antamien ohjeiden mukaisesti.

Työsopimukseen sovellettava laki ja työehtosopimus

Ellei tässä sopimuksessa ole muuta sovittu eikä asemamaan pakottavasta lainsäädännöstä muuta johdu, noudatetaan Suomen lakia ja Tietotekniikan palvelualan työehtosopimusta.

Sopimuksen voimassaolo

Tämän sopimuksen mukainen työ alkaa _____.
Sopimus on voimassa
 _____ saakka
 niin kauan kuin työntekijälle on tarjolla _____ työtä _____ -projektissa; arviolta _____ saakka; tarkasta päättymisajasta työnantaja ilmoittaa noin ____ viikkoa/ kuukautta ennen sopimuksen päättymistä.

Työsuhde jatkuu em. tehtävien jälkeen toistaiseksi työnantajan palveluksessa kotimaassa.

Sopimuksen ennaikainen päättyminen

Ks. liitteenä olevat sopimusehdot.

Palkka ja päiväraha

Palkka on _____ euroa/ _____ -valuuttaa tunnissa/kuukaudessa.

Palkka maksetaan työntekijän suomalaiselle pankkitilille _____.

Päiväraha maksetaan

- työehtosopimuksen mukaan
- yrityksen matkustusohjesäännön mukaisesti
- seuraavasti:

Päiväraha maksetaan palkasta poiketen _____ -valuutassa työntekijän asemamaassa olevalle pankkitilille.

Oleskelu asemamaassa

yksinään perheineen

Mukana seuraavat perheenjäsenet _____

Perhe voi siirtyä asemamaahan, kun työnantaja on järjestänyt sopimuksen mukaisen asunnon työntekijän käyttöön. Asunto on käytettävissä _____ alkaen.

Sosiaali- ja eläketurva

Työnantaja kustantaa Suomen työeläkelain mukaisen eläketurvan.

Vakuutusmaksu on _____ euroa/kk

Työaika ja ylityö

Työntekijän säännöllinen työaika on ____ tuntia päivässä ja ____ tuntia viikossa.

Työtuntijärjestelmä pyritään työn sen salliessa laatimaan seuraavasti:

Vapaapäivät ovat paikallisen kalenterin mukaiset vapaapäivät.

Lisäksi vapaaksi annetaan seuraavat suomalaiset juhlapäivät, vaikka ne paikallisen kalenterin mukaan eivät olisi vapaapäiviä:

Sunnuntaityökorotus maksetaan työntekijöille kalenterin mukaisina pyhäpäivinä.

Säännöllisen työajan ylittävän työn korvaamisesta on sovittu seuraavasti:
korvaus maksetaan

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaisesti

Asemamaan määräysten mukaisesti, kuitenkin siten, että ylityöksi katsotaan vain tämän sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ylittävät tunnit

Muulla tavalla, miten:

Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy Suomen vuosilomalain ja Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen mukaisesti.

Vuosiloman ajankohdasta on sovittu seuraavasti: _____

Matkat

Matkat tehdään ja korvataan liitteenä olevien sopimusehtojen mukaisesti.

Työnantaja korvaa kotimatkoja komennuksen kestäessä ____ kertaa vuodessa

kotimatkojen ajankohdista on sovittu seuraavaa:

Yhteyshenkilö Suomessa ja asemamaassa

Muut ehdot

Siltä osin kuin tässä komennussopimuksessa nimenomaisesti ei muuta ole sovittu, sovelletaan komennukseen liitteenä olevia Ulkomaankomennuksen sopimusehtoja.

Erimielisyydet

Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti työntekijän ja työnantajan edustajan välisin neuvotteluin työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Sopimuskappaleet

Tätä sopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Työnantaja

Työntekijä

MALLI: ULKOMAANKOMENNUKSEN SOPIMUSEHDOT

1. Soveltamisala

Näitä sopimusehtoja sovelletaan _____:n palveluksessa ulkomaan työkohteeseen komennettuihin työntekijöihin.

2. Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän on suoritettava hänelle annettu työ huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja työn turvallisen suorittamisen, laadun ja laajuuden sekä ajan ja paikan suhteen toimivaltansa puitteissa antaa.

Työntekijä sitoutuu sovitun työtehtävänsä lisäksi tekemään tarvittaessa asemamaassa muitakin kokemuksensa ja taitonsa edellyttämiä tehtäviä työnantajan antamien ohjeiden mukaisesti.

Työntekijä ei työsuhteensa aikana saa tehdä kilpailevaa työsopimusta eikä myöskään harjoittaa kilpailevaa toimintaa omaan lukuunsa.

3. Lakiviittaus

Ellei ulkomaantyötä koskevassa sopimuksessa ole muuta sovittu eikä asemamaan pakottavasta lainsäädännöstä muuta johdu, noudatetaan sopimussuhteessa Suomen työlainsäädäntöä.

4. Sopimuksen voimassaolo

Komennussopimuksen ehdot tulevat voimaan, kun matka asemamaahan alkaa.

Sopimuksen voimassaolo lakkaa työntekijän palattua välittömästi työn päättymisen jälkeen takaisin Suomeen. Jos paluu viivästyy työntekijästä johtuvista syistä, lakkaa sopimus vuorokauden kuluttua siitä, kun työntekijän muutoin olisi ollut mahdollista lähteä asemamaasta.

5. Lomauttaminen

Työntekijä voidaan lomauttaa, jos työskentely asemamaassa estyy tilapäisesti tilaajan toimenpiteiden tai muiden työsopimusosapuolista riippumattomien syiden vuoksi.

Lomautusilmoitus aika on ___ päivää tai erikseen yhteisesti sovittava aika.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijä siirtyy edellä tarkoitetuissa tilanteissa lomautuksen sijasta työskentelemään tilapäisesti kotimaahan. Tällöin työehdoista kotimaassa sovitaan erikseen.

6. Sopimuksen ennaikainen päättyminen

Jos työ asemamaassa estyy pakottavan syyn (force majeure), tilaajan toimenpiteiden tai muiden työnantajasta riippumattomien syiden vuoksi, on työnantajalla oikeus purkaa komennussopimus. Tällöin palkka maksetaan työsopimuslain 2 luvun 12 §:n mukaisesti enintään 14 päivän ajalta siitä lukien, kun työntekijä on voinut poistua asemamaasta. Sanotusta palkasta vähennetään palkka, jonka työnantaja maksaa työntekijälle em. 14 päivän kuluessa Suomessa tehdystä työstä.

Osapuolilla on oikeus purkaa komennussopimus työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä mainituilla perusteilla.

Työnantajalla on sopimusaikana perustellusta syystä oikeus siirtää työntekijä Suomeen joutumatta tästä toimenpiteestä korvausvelvolliseksi työntekijää kohtaan muutoin kuin mahdollisten matkustuskulujen ja sopimuksen ennaikaisesta päättämisestä muutoin aiheutuvien kulujen osalta. Työehdot Suomessa määräytyvät työntekijän työsopimuksen mukaan ja muissa maissa ne sovitaan erikseen. Mahdollisesta siirrosta toiseen asemamaahan sovitaan osapuolten kesken erikseen.

Jos työntekijää kohtaa yli kuukauden kestävä työkyvyttömyys tai lyhyemmän komennuksen kyseessä ollessa komennuksen sovittua kestoja pidempään kestävä työkyvyttömyys, on työnantaja oikeutettu lähettämään työntekijän kotimaahan ja komennus katsotaan päättyneeksi. Työntekijä voidaan lähettää kotimaahan muutoinkin, jos se on hoidon järjestämiseksi tarkoituksenmukaista.

7. Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan. Vuosiloman ajankohdan määrää työnantaja. Arkipäivät lasketaan suomalaisen kalenterin mukaan riippumatta siitä, missä loma pidetään.

8. Vapaapäivät

Työtuntijärjestelmä pyritään laatimaan siten, että vapaapäiviä ovat paikallisen lainsäädännön ja kalenterin mukaiset vapaapäivät.

9. Matkat

a) Meno- ja paluumatka

Matkakustannukset korvataan työehtosopimuksen mukaisesti, ellei muusta ole sovittu.

b) Lomamatkat

Lomamatkoista sovitaan etukäteen. Matkojen ajankohdat tulisi mahdollisuuksien mukaan selvittää jo ennen ulkomaankomennukselle lähtöä.

c) Työmatkat ja oman auton käyttö

Tarvittaessa työnantaja kustantaa, ja kohdemaasta riippuen järjestää, kuljetuksen asunnosta työkohteeseen ja takaisin.

Asunnon ja työkohteen väliseen matkaan käytettyä aikaa ei lueta työajaksi.

d) Varsinaisen työkohteen ulkopuolelle asemamaassa tehtävät matkat

Varsinaisen työkohteen ulkopuolelle asemamaassa tehdystä työmatkasta korvataan työntekijälle todelliset aiheutuneet matkustamis- ja majoittumiskustannukset sekä kohtuulliset ruokailukustannukset.

e) Lähiomaisen kuolema ja vakava sairastuminen

Lähiomaisen kuoleman tai vakavan sairauden sattuessa työnantaja korvaa kohtuulliset matkakustannukset Suomeen. Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän puolisoa, lapsia, samassa taloudessa asuvia puolison lapsia, sekä työntekijän vanhempia.

10. Matkavalmisteluihin ja lääkärintarkastuksiin liittyvien kustannusten korvaaminen

Työnantaja maksaa viisumin, kansainvälisen ajokortin ja muiden välttämättömien matka-asiakirjojen hankkimisesta aiheutuneet kustannukset. Passin hankkimisesta aiheutuvista kustannuksista vastaa kuitenkin työntekijä.

Työnantaja maksaa matkavalmisteluihin liittyvien lääkärintarkastusten sekä tarvittavien rokotusten kustannukset.

11. Työkohteen vaihto asemamaassa tai toiseen maahan

Jos työntekijä osapuolten sopimuksen mukaisesti vaihtaa työkohtetta asemamaassa tai siirtyy toiseen maahan, korvaa työnantaja tästä työkohteen vaihdosta aiheutuvat matka- ja muuttokustannukset sekä muut mahdolliset siirtymisestä aiheutuvat kustannukset.

12. Työterveyshuolto ja sairastuminen

Työntekijän ja hänen mukanaan seuraavien perheenjäsenten tulee ennen komennussopimuksen allekirjoittamista käydä työnantajan osoittamassa terveystarkastuksessa.

Työntekijälle asemamaassa tilapäissairauksista, tapaturmista ja lääkärintarkastuksista aiheutuvat sairaala- ja lääkärinkulut sekä lääkärin määräämät kohtuulliset lääkekulut korvataan työnantajan kustantaman vakuutuksen ehtojen mukaisesti.

Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

Työntekijä vastaa itse yllä mainituista kustannuksista niissä tapauksissa, joissa hän on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällä tai törkeällä tuottamuksella.

Jos sairaus on pitkäaikainen tai vakava, lähetetään työntekijä Suomeen hoitoa varten.

Työnantaja korvaa työntekijän perheenjäsenten lisärokotuskulut asemamaassa, mutta ei muita perheenjäsenten sairaushoitokuluja, ellei tästä erikseen sovita.

Työntekijälle ja hänen perheelleen varataan tarvittaessa tilaisuus käydä työnantajan osoittamassa ja kustantamassa terveystarkastuksessa asemamaasta palattuaan.

13. Vakuutukset

Työnantaja ottaa lakisääteisten vakuutusten lisäksi matka- ja matkatavaravakuutuksen työntekijälle ja hänen mukanaan mahdollisesti matkustaville perheenjäsenille. Työnantajan tarjoamien vakuutusten sisältö käydään läpi työntekijän kanssa ennen komennuksen alkua.

14. Työntekijän työehdot Suomessa ulkomaankomennuksen päättyessä

Ellei ulkomaan työkomennusta koskevassa sopimuksessa ole muuta sovittu, jatkuu työntekijän työsuhde ulkomaan työn päätyttyä kotimaassa.

Työntekijän on ulkomaankomennuksen päätyttyä välittömästi ilmoitauduttava työnantajalle uuden työtehtävän sopimista varten, ellei paluusta entiseen tai uuteen tehtävään ole sovittu jo aikaisemmin. Jos työntekijä laiminlyö ilmoittautumisvelvollisuutensa ilman pätevää estettä, katsotaan työsuhde purkautuneeksi 7 päivän kuluttua kotimaahan paluun jälkeen.

Työntekijän palkkaus ja muut työehdot kotimaassa määräytyvät entisen tai uuden työtehtävän mukaan, kuitenkin niin, että palkkaa määriteltäessä lähtökohtana käytetään henkilön palkkaa ulkomaankomennukselle lähdettäessä, korotettuna ulkomaansopimuskauden aikana Suomessa toimeenpannuilla yrityksen vastaavaa henkilöstöryhmää koskevilla palkankorotuksilla.

ISBN 978-952-5998-82-5