

TYÖEHDOT ULKOMAANTYÖSSÄ

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÄT



Teknologiateollisuus

Teollisuus
liitto



Tämän teoksen osittainenkin kopiointi ja saattaminen yleisön saataviin on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman nimenomaista lupaa.

Lupia teoksen osittaiseen valokopiointiin, skannaamiseen tai muuhun digitaaliseen kopiointiin myöntää tekijöiden ja kustantajien valtuuttamana KOPIOSTO ry. Muuhun käyttöön luvat on kysyttävä suoraan kunkin teoksen oikeudenhaltijoilta.

JULKAISIJA Teknologiateollisuus ry ja Teollisuusliitto ry
ISBN 978-952-5998-97-9
© Teknologiateollisuus ry ja Teollisuusliitto ry

Ulkoasu ja taitto: Julkaisumonistamo Eteläranta Oy, Arja Nyholm
Painopaikka: Julkaisumonistamo Eteläranta Oy, Helsinki, 2020

ALUKSI

Teknologiaeollisuus on kansainvälinen toimiala. Yritysten tuotannosta valtaosa päätyy vientiin. Suomalaisten teknologiaeollisuusyritysten ulkomaisissa tytäryhtiöissä työskentelee noin 298 000 henkilöä (vuonna 2019). Toisaalta, monet Suomessa toimivista teknologiaeollisuuden yrityksistä kuuluvat ulkomaiseen konserniin. Tässä toimintaympäristössä yhä useamman työntekijän työhön kuuluvat komennukset ulkomaille.

Oppaaseen on pyritty kokoamaan keskeisimmät asiat, jotka tulisi huomioida sovittaessa ulkomaantyon työehdoista. Tavoitteena on ollut mahdollisimman käytännönläheinen näkökulma huomioiden tasapuolisesti sekä työntekijöiden ja luottamushenkilöiden että yritysten henkilöstöhallinnon ja esimiesten tarpeet.

Opas on laadittu pitäen silmällä ainoastaan Teknologiaeollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välillä tehdyn teknologiaeollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevia työntekijöitä. Kaikkea oppaassa esitettyä ei siten sellaisenaan voida soveltaa muiden työehtosopimusten piiriin kuuluviin työntekijöihin tai toimihenkilöihin.

Tämän oppaan lisätietoja-kohtaan on kerätty ulkomaantyon komennuksiin liittyen linkkejä Kelan, verohallinnon ja Eläketurvakeskuksen kotisivuilta.

Helsingissä, toukokuussa 2020

Teknologiaeollisuus ry

Teollisuusliitto ry

SISÄLLYSLUETTELO

ALUKSI	3
1. ULKOMAANTYÖSTÄ SOPIMINEN	5
Työntekijän suostumus	5
Selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	5
2. SOPIMUSTYYPIT	6
Ulkomaan työkomennus - jo työsuhteessa oleva työntekijä lähetetään ulkomaille	6
Ulkomaan työsopimus - työntekijä palkataan suoraan ulkomaantyöhön	6
KOMENNUSSOPIMUKSEN PERUSTIEDOT	7
Asemamaa	7
Työtehtävät	7
Yhteyshenkilö Suomessa	7
KOMENNUSSOPIMUKSEEN SOVELLETTAVA LAKI	7
PALKKAUS	7
Päiväraha	8
Päivärahat pitkällä työkomennuksilla	8
Varsinainen työpaikka	9
Matka-asiakirjat	9
Matkakustannusten korvaukset	9
Palkanmaksu	10
TYÖAIKA	10
Ylityö	11
MUUT TYÖEHDOT	11
Vuosiloma	11
Sairausajan palkka	11
ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN	11
MUUTA HUOMIOITAVAA	12
Verotus ja sosiaaliturva	12
Vakuutuslaskutus	12
LISÄTIETOJA	12
MALLISOPIMUS	12
MALLI: KOMENNUSSOPIMUS	13
MALLI: ULKOMAANKOMENNUKSEN SOPIMUSEHDOT	16

1. ULKOMAANTYÖSTÄ SOPIMINEN

Teknolgiateollisuuden työehtosopimuksen ulkomailla tehtävää työtä koskevat määräykset ovat sopimuksen kohdassa 22.7.

Ulkomailla tehtävän matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ja muista työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on sovittava kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista.

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

Jos ulkomaantyön ehdoista ei ole erikseen sovittu, sovelletaan ulkomaantyöhön työehtosopimuksen kaikkia määräyksiä sellaisenaan, ellei asemamaan pakottavasta lainsäädännöstä muuta johdu.

Työntekijän suostumus

Jos työntekijän normaalit työtehtävät eivät edellytä matkustamista ulkomaille, on ulkomailla tehtävään työhön saatava työntekijän suostumus. Suostumusta ei kuitenkaan tarvita, jos työntekijä on työsopimuksessaan sitoutunut matkustamaan ulkomaille tai työkomennus on työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen. Tällaisesta tapauksesta on kyse esimerkiksi silloin, kun toimitetun koneen tai laitteen käyttöönottoon liittyy jokin välttämätön työ, jota muu kuin laitetoimittaja ei voi hoitaa.

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 määräaikaisuuden peruste ja sopimuksen päättymisaika tai sen arvioitu päättymisaika
- 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 sekä
- työntekijän kotiuttamisen ehdot

2. SOPIMUSTYYPIT

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

Yrityksen palveluksessa jo olevan työntekijän kohdalla on kysymys voimassa olevan työsuhteen täydentämisestä ulkomaantyötä koskevilta osin eli komennussopimuksen tekemisestä.

Uudelle työntekijälle laaditaan puolestaan ulkomaan työsuhteen. Uuden työntekijän kohdalla saattaa myös olla kyse ns. paikalta palkkaamisesta, jossa ulkomailta 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 normiston mukaan.

Jollei nimenomaisesti toisin ole mainittu, kaikki tässä oppaassa annetut neuvot ja ohjeet koskevat komennussopimuksia eli ennestään työsuhteessa olevien työntekijöiden lähettämistä ulkomaille siten, että palkan maksaa edelleen sama suomalainen työnantaja (eikä esimerkiksi samaan konserniin kuuluva ulkomainen yhtiö).

Ulkomaan työkomennus - jo työsuhteessa oleva työntekijä lähetetään ulkomaille

Ulkomaan työkomennuksesta on kyse, kun yrityksen palveluksessa jo olevan työntekijän kanssa sovitaan työskentelystä ulkomailta. Yleensä tällaisen henkilön kanssa laaditaan määräaikainen sopimus (jäljempänä komennussopimus) ulkomailta työskentelyn ajaksi.

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

Komennussopimuksessa on selvitettävä työn alkamisaika ja kuinka pitkään työkomennus ulkomailta jatkuu tai sen arvioidaan jatkuvan. Samoin komennussopimukseen on syytä selvytyden vuoksi ottaa määräys työsuhteen jatkumisesta työkomennuksen jälkeen.

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

Lisäksi komennussopimuksessa tulisi selvittää, onko tarkoituksena, että komennuksen päätyttyä työntekijä jatkaa työskentelyä ulkomailta, mutta jossakin toisessa asemamaassa. Jos näin on, sopijapuolten on syytä laatia uusi ko. työkohta koskeva ulkomaan komennussopimus.

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

Ulkomaan työsuhteen - työntekijä palkataan suoraan ulkomaantyöhön

Työntekijä voidaan palkata suoraan ulkomaantyöhön. Tällöin on tärkeää ilmaista täsmällisesti, onko työnantaja Suomessa rekisteröity suomalainen yhtiö vai ulkomainen yhtiö.

Työntekijä voidaan palkata ulkomaille joko toistaiseksi voimassa olevaan tai määräaikaiseen työsuhteeseen.

Määräaikainen työsopimus 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.

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.

Yhteyshenkilö Suomessa

Työkomennuksella sattuvien yllättävien tilanteiden varalta on hyvä ottaa työsopimukseen maininta siitä, kuka hoitaa komennuksella olevan asioita Suomessa ja miten hänet voidaan tarpeen vaatiessa tavoittaa.

KOMENNUSOPIMUKSEEN SOVELLETTAVA LAKI

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

Ellei muuta ole sovittu, komennussopimukseen sovellettava laki määräytyy Rooma I -asetuksen mukaan. Lisäksi EU-maissa työskentelevien työntekijöiden suojaksi on säädetty direktiivi lähetetyistä työntekijöistä (96/71/EY).

Ulkomailla tehtävässä matkatyössä noudatetaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä, elleivät ne ole ristiriidassa työskentelymaan lainsäädännön kanssa.

PALKKAUS

Työehtosopimuksen kohdan 22.7 mukaan matkatyön palkkaehdoista on sovittava ennen työkomennuksen alkamista. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Palkkauksesta voidaan sopia vapaasti työehtosopimuksen palkkamääräysten rajoittamatta. Käytännössä vähimmäisansiotaso määräytyy sen mukaan, mitä työntekijälle maksetaan tai maksettaisiin vaativuudeltaan vastaavasta työstä Suomessa. Periaatteessa 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 henkilökohtaisen (aika)palkan määrittelyssä.

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

Jos työaika sovitaan kotimaassa noudatettavaa pidemmäksi, on samalla sovittava pidemmän työajan vaikutuksesta työajantasaamisliisään ja tasaamisvapaiden antamiseen. Myös palkkaustapa tunti/kuukausipalkka on sovittava. Yleensä noudatetaan samaa palkkaustapaa kuin Suomessa.

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

Päiväraha

Työehtosopimuksen kohdan 22.7 mukaan päivärahan maksamisen ja kustannusten korvaamisen perusteista tulee sopia työntekijän kanssa kirjallisesti ennen komennuksen alkua.

Päiväraha ja muut kustannusten korvausten luontoiset erät voidaan sopia

- maksettavaksi teknologiateollisuuden työehtosopimuksen kohtien 22.4 ja 22.7 mukaisesti
- maksettavaksi paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sovitulla tavalla työehtosopimuksen kohdan 22.9 mukaisesti ja/tai
- maksettavaksi työntekijän kanssa yksilöllisesti sovittavalla tavalla.

Pääluottamusmiehen kanssa tehtävä sopimus on yleensä luonteeltaan runkosopimus (esim. yrityksen matkustusohjesääntö), jota täydennetään yksilötason sopimuksilla.

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

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

Päivärahat pitkällä työkomennuksilla

Paria 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 paikkakun-

nalle suuntautuvilla matkoilla. Päivärahan maksamisen ehdot ja sen määrä voivat perustua suomalaisiin tai työskentelymaan normeihin sen mukaan kuin työskentelymaan kustannustaso ym. seikat huomioiden kohtuulliseksi katsotaan.

Pidemmillä komennuksilla tulee tarvittaessa sopia päivärahan maksamisesta paikallisessa valuutassa paikalliseen pankkiin. Lyhyemmillä komennuksilla on yleensä luontevaa, että päiväraha maksetaan euroissa suomalaiseseen rahalaitokseen.

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 työehtosopimuksen kohdan 22.1 mukaan 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. Mikäli 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 kohdan 22.4.1 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, niin 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 vastaavan hintaisen matkan 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. Mikäli työntekijän perhe on jäänyt Suomeen, voidaan sopia, millä edellytyksillä työnantaja kustantaa perheenjäsenten lomamatkan työskentelymaahan ja takaisin.

Työntekijän lähiomaisen (puoliso, 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. Mikäli työntekijä itsestään riippuvasta syystä eroaa työnantajan palveluksesta kesken ulkomaankomennuksen, vastaa hän itse sekä matkakustannuksistaan että matkajärjestelyistä. Tässä kappaleessa tarkoitetuissa tilanteissa ei työntekijälle makseta matka-ajan korvausta eikä päivärahaa sopimuksen päättymisen jälkeen.

Palkanmaksu

Työsopimuksessa tulee todeta, minne ja miten palkka maksetaan. Yleensä palkka maksetaan työntekijän Suomessa olevalle pankkitilille euromääräisenä.

Jos osa palkasta tai kustannusten korvauksista maksetaan asemamaahan, on sovittava, mikä on maksuvaltuutta. Tällöin on myös otettava huomioon mahdollisten poikkeuksellisten valuuttakurssimuutosten vaikutus palkkaan tai korvauksiin.

TYÖAIKA

Työehtosopimuksen kohdan 22.7 mukaan työajasta ja ylityön korvaamisperusteista tulee sopia työntekijän kanssa kirjallisesti ennen komennuksen alkua.

Työajasta voidaan sopia kohdemaan lakien ja sopimusten rajoissa. Sopimusta tehtäessä olisi hyvä olla yhteydessä kohdemaan lähetystöön.

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

Työsopimuksessa 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 olisivatkin normaaleja työpäiviä.

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

Arkipyhäkorvauksista sovittaessa tulee huomioida sekä kotimaan että asemamaan pyhäpäivät. Luontevinta on sopia arkipyhäkorvaukset maksettavaksi jommankumman kalenterin mukaan.

Jos työntekomaan työaika- ja vapaapäiväkäytännön noudattaminen johtaa työehtosopimuksessa sovittua pidempään (vuosi)työaikaan, tulee tämä ottaa huomioon palkkausta korottavana tekijänä. Samalla on sovittava pidemmän työajan vaikutuksesta työajantasaamisliisään ja tasaamisvapaiden antamiseen.

Vaihtoehtoisesti säännöllinen työaika voidaan keskimääräistä työehtosopimuksen mukaiseksi sijoittamalla tasausvapaita esimerkiksi kotimaanlomien yhteyteen. Pidempiä komennuksia lukuun ottamatta tämä lienee yleensä luontevin vaihtoehto.

Ylityö

Lyhyempien komennusten osalta on jo syytä 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. Luonnollisesti myös työsuojelluisista syistä tulee ylityön määrä pitää järkevissä rajoissa.

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

Ylityökorvaukset maksetaan työehtosopimuksen luvun 20 mukaisesti, jollei muusta ole sovittu. Korvauksista voidaan lähtökohtaisesti sopia vapaasti.

Ylityön korvaamisesta sovittaessa tulee tarvittaessa hyödyntää työehtosopimuksen antamat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen nk. yhdestä ylityökäsitteestä.

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

MUUT TYÖEHDOT

Vuosiloma

Ulkomaan työtä koskevassa työ- tai komennussopimuksessa tulee sopia millä perusteilla työntekijän vuosiloman ansainta ja vuosilomapalkka määräytyvät sekä milloin työntekijällä on oikeus pitää vuosilomaa. Kohdemaan pakottava lainsäädäntö on kuitenkin otettava huomioon.

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.

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.

MUUTA HUOMIOITAVAA

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.

Vakuutuspalkka

Ennen ulkomaankomennusta lähetetylle työntekijälle tulee määritellä ns. vakuutuspalkka, jonka perusteella määrytyvät 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.

LISÄTIETOJA

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

[Lähetetyn työntekijän sosiaaliturva \(KELA\)](#)

[Muutoksia lähetetyn työntekijän sosiaaliturvaan ja työnantajan velvoitteisiin 1.4.2019 \(KELA\)](#)

[Suomalainen työntekijä ulkomaille \(verohallinto\)](#)

[Työntekijänä ulkomailla \(Työeläke.fi\)](#)

MALLISOPIMUS

Oppaan liitteenä ovat mallit komennussopimuksesta sekä yrityksen yleisistä ulkomaankomennuksen sopimusehdoista. Ensin mainitun kaltainen sopimus on tarkoitettu solmittavaksi jokaisen yksittäisen ulkomaille komennettavan työntekijän kanssa. Yleisten sopimusehtojen käyttöönotosta voidaan sopia esimerkiksi pääluottamusmiehen kanssa solmittavalla paikallisella sopimuksella.

Mallit ovat vain esimerkkejä yhdestä tavasta sopia ulkomaantyön ehdoista. Mallien sopivuus oman yrityksen ja työpaikan sekä yksittäisen työntekijänkin tilanteeseen on syytä miettiä huolellisesti. Monessa yrityksessä omaksutut käytännöt ja sopimusmallit poikkeavat huomattavastikin ohessa esitetyistä.

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, noudatetaan Suomen lakia ja teknologiateollisuuden työehtosopimusta, ellei asemamaan pakottavasta lainsäädännöstä muuta johdu.

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 ennenaikainen 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 perheeseen

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 salliessa laatimaan seuraavasti:

- Vapaapäivät ovat paikallisen kalenterin mukaiset vapaapäivät.
- Lisäksi vapaaksi annetaan seuraavat suomalaiset juhlapäivät, vaikka ne paikallisen kalenterin mukaan eivät olisi vapaapäiviä:

Arkipyhäkorvaus maksetaan

- suomalaisen kalenterin
- työntekomaan kalenterin mukaan
- seuraavasti:

Sunnuntaityökorotus maksetaan työntekomaan kalenterin mukaisina pyhäpäivinä.

Työajan tasaamislisä maksetaan

- työehtosopimuksen mukaan
- seuraavasti:

Työajan tasaamisvapaiden antamisesta on sovittu seuraavaa:

Säännöllisen työajan ylittävän työn korvaamisesta on sovittu seuraavasti:

korvaus maksetaan

- teknologiateollisuuden työehtosopimuksen
- asemamaan määräysten mukaisesti,

kuitenkin siten, että ylityöksi katsotaan vain tämän sopimuksen mukaisen säännöllisen työajan ylittävät tunnit.

Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy Suomen vuosilomalain ja teknologiateollisuuden 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

Muut ehdot

Siltä osin kuin tässä komennussopimuksessa nimenomaisesti ei muuta ole sovittu, sovelletaan komennukseen liitteenä olevia Ulkomaankomennuksen sopimusehtoja ja työehtosopimuksen matkatyömääräyksiä (22 luku).

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

Soveltamisala

Näitä sopimusehtoja sovelletaan Yritys Oy:n palveluksessa ulkomaan työkohteeseen komennettuihin työntekijöihin.

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.

Lakiviittaus

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

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.

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.

Sopimuksen enneaikainen 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 tai johonkin muuhun maahan joutumatta tästä toimenpiteestä korvausvelvolliseksi työntekijää kohtaan. Työehdot Suomessa määräytyvät työntekijän työsopimuksen mukaan ja muissa maissa ne sovitaan erikseen.

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

Vuosiloma

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

Vapaapäivät

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

Matkat

a) Meno- ja paluumatka

Matkakustannukset korvataan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 22 luvun mukaisesti.

b) Lomamatkat

Lomamatkat tehdään teknologiateollisuuden työehtosopimuksen 22 luvun mukaisesti, ellei asiasta muuta sovita. Matkojen ajankohdat tulisi, jos mahdollista, selvittää jo ennen ulkomaankomennukselle lähtöä.

c) Työmatkat ja oman auton käyttö

Työnantaja järjestää ja kustantaa 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 asemamaan valuutassa hyväksyttäviiä tositteita vastaan matkustamis- ja majoittumiskustannukset sekä kohtuulliset ruokailukustannukset.

e) Lähiomaisen kuolema ja vakava sairastuminen

Lähiomaisen kuoleman tai vakavan sairauden sattuessa työnantaja korvaa kohtuulliset matkakustannukset Suomeen.

Matkavalmisteluihin ja lääkärintarkastuksiin liittyvien kustannusten korvaaminen

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

Työnantaja maksaa matkavalmisteluihin liittyvien lääkärintarkastusten sekä tarvittavien rokotusten kustannukset.

Työkohteen vaihto asemamaassa tai toiseen maahan

Mikäli työntekijä työnantajan määräyksestä vaihtaa työkohdetta asemamaassa tai siirtyy toiseen maahan, korvaa työnantaja tästä työkohteen vaihdosta aiheutuvat matka- ja muuttokustannukset.

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 matkustajavakuutuksen ehtojen mukaisesti.

Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen 31 luvun 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 sairaudenhoitokuluja.

Työntekijän ja hänen perheensä tulee asemamaasta palattuaan käydä työnantajan osoittamassa ja kustantamassa terveystarkastuksessa.

Vakuutukset

Työnantaja ottaa lakisääteisten vakuutusten lisäksi matka- ja matkatavaravakuutuksen työntekijälle ja hänen mukanaan mahdollisesti matkustaville perheenjäsenille.

Työntekijän työehdot Suomessa ulkomaankomennuksen päättyessä

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

Työntekijän on ulkomaankomennuksen päätyttyä välittömästi ilmoitettava työnantajalle uuden työtehtävän sopimista varten, ellei tehtävästä 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 uuden työtehtävän mukaan, kuitenkin niin, että palkkaa määriteltäessä lähtökohtana käytetään henkilön palkkaa ulkomaankomennukselle lähdetäessä, korotettuna ulkomaansopimuskauden aikana Suomessa toimeenpannuilla yrityksen vastaavaa henkilöstöryhmää koskevilla palkankorotuksilla.

ISBN 978-952-5998-97-9
