

Opettajana ulkomailla



Sisälllys

Johdanto	3
1 Kokemuksia toisenlaisesta työkuulttuurista – mitä on hyvä tietää ja mihin sopeutua?	4
2 Ulkomailla työskentelevän jäsenyys ja jäsenmaksu	6
3 Ulkomailla työskentelyyn sovellettava lainsäädäntö	7
3.1 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi	8
3.2 Todentamisdirektiivi	8
3.3 Sopimus kirjallisesti	9
4 Työsuhteen ehdot	10
4.1 Työsuhteen ehdot	11
4.2 Virka- ja työehtosopimukset	11
5 Ulkomaan työskentelyn verotus	12
5.1 Kansalaisuus ja siteet Suomeen	12
5.2 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen	12
6 Sosiaali- ja työttömyysturva sekä vakuutukset ulkomailla työskenneltäessä	13
6.1 Sosiaaliturva Suomesta muutettaessa	14
6.2 Ulkomaan työskentelyn eläketurva	14
6.3 Työttömyysturva ulkomailla työskenneltäessä	15
6.4 Muut vakuutukset	17
7 Seuraavat asiat tulee selvittää ennen matkaa	18
7.1 Passi	18
7.2 Viisumi, työlupa ja oleskelulupa	18
7.3 Rokotukset	19
7.4 Terveydelliset tutkimukset	19
7.5 Matkaliput ja matkavaluutta	19
7.6 Matkavakuutukset	19
7.7 Matkatavarat	20
7.8 Ajokortti	20
7.9 Erilaiset ilmoitukset	20
7.10 Asunnon vuokraus	20
8 Takaisin Suomeen	21
8.1 Selvitä ja hoida seuraavat asiat ennen lähtöä työskentelymaasta	21
8.2 Hoida nämä asiat viipymättä palattuasi Suomeen	21
9 Hyödyllisiä yhteistietoja	22
10 Sopimusmalli ulkomailla työskentelyyn	23

Johdanto

Yhä useammat suomalaisopettajat työskentelevät ulkomailla tai suunnittelevat lähtevänsä ulkomaille opetustyöhön. Tämä opas on tarkoitettu helpottamaan niiden asioiden selvittelyssä, jotka liittyvät ulkomaan työsopimukseen, ulkomaille muuttoon ja paluuseen takaisin kotimaahan.

Tästä oppaasta löytyy vastauksia tavallisimpiin ongelmiin aiheuttaviin tilanteisiin, tai ainakin niihin on oppaan avulla helpompi varautua ennen ulkomaille siirtymistä ja sieltä palatessa.

Opas sisältää tiedot niistä viranomaistahoista ja muut yhteisöistä, joista vieraaseen maahan siirtyvä voi saada lisätietoja ennen lähtöä.

On hyvä muistaa, että jokaisen työntekijän ulkomaankomennus on ainutkertainen, joten lähtöön on aina valmistauduttava huolellisesti.

Oppaan lopussa on erillinen ulkomaantyön sopimusmalli. Sopimusmalli on tarkoitettu käytettäväksi soveltuvien osien. Kun olet tekemässä sopimusta joko lähettäjä- tai välittäjäyhteisön kanssa, kannattaa aina olla hyvissä ajoin yhteydessä myös OAJ:n lakimiehiin.

Oppaan ovat koonneet OAJ:n lakimiehet ja työmarkkina-asiamiehet. Työssä on käytetty apuna mm. Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry:n Ulkomaantyön opasta.



1

Kokemuksia toisenlaisesta työkuultuurista – mitä on hyvä tietää ja mihin sopeutua?

LÄHTÖ ULKOMAILLE työskentelemään merkitsee useimmiten suurta muutosta työntekoon ja koko elämään. Sen vuoksi on tärkeää, että ulkomaille lähtevä opettaja perehtyy mahdollisimman tarkoin jo ennen lähtöään tulevan työskentelymaan oloihin ja vertailee saatua tietoa odotuksiinsa. Oleellista koko asemamaassa työskentelyn onnistumisen kannalta ovat asenteet. On tärkeää suhtautua uuteen työhön ja työympäristöön myönteisesti. Pikku harmit ja vastukset eivät silloin kasva omassa mielessä turhan raskaiksi.

Ulkomailla kohtaamme toisenlaisen maailman. Jotkut reagoivat muutokseen tunteillaan enemmän kuin toiset. Maassa oleskelun aikana voi eteen tulla paljon vieraita sääntöjä. Lisäksi perhesuhteet voivat vaikuttaa sopeutumiseen, sillä esimerkiksi avoliitto ei hyväksytä kaikissa maissa.

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 jättämisiinsä.

Suomessa olemme tottuneet siihen, että opettajalla on pedagoginen vapaus opetuksen käytännön järjestämisen ja opetusmenetelmien valintaan. Tällainen vapaus ei ole itsestäänselvyys muissa kulttuureissa. Myös oppilaiden kurinpitokeinot voivat olla hyvin erilaisia, esimerkiksi arabimaissa lasten ruumiillinen kuritus on edelleen yleistä.

Joissakin kulttuureissa ei välttämättä toteudu lainkaan meille itsestäänselvä periaate työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta. Omat kansalaiset voivat saada paljon parempaa palkkaa samasta työstä ja muutkin työsuhteen ehdot voivat olla heillä paremmat kuin ulkomailta tulleella työntekijällä. Eläkettä voi myös kertyä enemmän oman maan kansalaisille kuin ulkomailta tulleelle työntekijälle.

Erilaisten kansalaisjärjestöjen ohjelmat tarjoavat opettajille myös mahdollisuuksia tehdä vapaaehtoistyötä kehitysmaissa erilaisissa

hankkeissa eripituisia aikoja. Esimerkkeinä näistä hankkeista ovat mm. Kirkon Ulkomaanavun Opettajat ilman rajoja ja Kefa:n ETVO-hanke. Näissä tilanteissa on hyvä selvittää aina ennakolta mm. turvallisuus- ja vakuutusasiat, vapaaehtoistyön vaikutus omaan palvelussuhteeseen (lisät ja eläkkeet) sekä se, hyväksyykö työnantaja vapaaehtoistyön palkallisena koulutuksena.

Työssäkäyvän puolison ajankäyttö saattaa kärjittää perheen ongelmia. Työ voi olla ulkomailla huomattavasti 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 hylätyksi ja huonosti motivoituneeksi.

Seuraavista tiedonlähteistä voi 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

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 vähäinkin tieto on parempi kuin tiedon puute, kunhan tieto on oikea. Tietoa on runsaasti saatavilla.

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

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.ec.europa.eu/eures
- ▶ Eurooppa-tiedotus: www.eurooppa-tiedotus.fi
- ▶ Eurocadres: www.eurocadres.org



Kaikkea ei voi järjestää valmiiksi. Viihtyminen ja sopeutuminen riippuvat viime kädessä pitkälti omasta asennoitumisesta."

2

Ulkomailla työskentelevän jäsenyys ja jäsenmaksu

- ▶ Jäsenmaksuasioista saa lisätietoja jäsenrekisteristä. Ota yhteyttä tietoturvasivustolla yhteydenottolomakkeilla <https://yhteydenotto.oaj.fi/>
- ▶ Työttömyyteen ja työttömyysturvaan liittyvät asiat jäsenen pitää itse huolehtia suoraan Opettajien työttömyyskassan kanssa, opettajien.tk@opetk.fi, www.opetk.fi.
- ▶ Lisätietoja vakuutuksista saa Turvan palvelunumerosta +358 1019 5110 ja Turvan OAJ:n jäsenille räätälöidyltä internetsivuilta www.turva.fi/oaj.

OAJ:N JÄSENYYS pysyy voimassa ulkomailla työskentelyn ajan. Jäsenmaksu on 10 euroa kalenterikuukautta kohti.

Työttömänä, perhevapaalla, vuorottelu- tai virkavapaalla (ilman ansiotuloja olevat) tai muulla kokonaan palkattomalla vapaalla olevat jäsenet maksavat alennettua jäsenmaksua, joka on 7 euroa/kk (TOOL:n jäsenet 8 euroa/kk).

Suomeen töihin palattua pitää täyttää jäsenrekisterin muutosilmoituslomake, joka löytyy osoitteesta www.oaj.fi.

Opettaja-lehden paperiversio ei sisälly ulkomailla työskentelevien jäsenmaksuun. Lehden sähköinen verkkoversio on sen sijaan vapaasti hyödynnettävissä osoitteessa: www.opettaja.fi.

OAJ:n vapaa-ajan matka- ja tapaturmavakuutus ei ole ulkomailla työskentelevän jäsenen käytettävissä.

Järjestön jäsenilleen ottamassa vapaa-ajan matka- ja tapaturmavakuutuksessa ovat vakuutettuina jäsenet, joilla on vakituinen asunto Suomessa ja jotka oleskelevat pääasiallisesti täällä. Tällä tarkoitetaan sitä, että jäsenellä on vakituinen osoite Suomessa ja hän oleskelee yli puolet vuodesta Suomessa. Lisäksi edellytetään, että jäsenellä on Kela-kortti osoituksena Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta.

OAJ:n jäsenilleen ottama ammatillinen oikeusturvavakuutus on voimassa ulkomailla tahtuvien työsuoritusten osalta kaikkialla maailmassa, jos kysymys on suomalaisen työnantajan ja vakuutetun välisestä työsuhteesta ja tästä työsuhteesta aiheutuvat riidat kuuluvat käsiteltäväksi Suomessa.

3

Ulkomailla työskentelyyn sovellettava lainsäädäntö

JOS TYÖSOPIMUKSELLA on liittymiä useamman kuin yhden valtion lainsäädäntöön, määräytyy työsuhteessa sovellettava laki Rooman yleissopimuksen mukaisesti.

Lähtökohtana on valinnanvapaus lain valinnassa: osapuolet voivat sopia työsuhteessa sovellettavasta laista työsopimukseen 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 lakiviittausta ei ole, työsopimuksessa sovellettava laki määräytyy seuraavasti:

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

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

3) Jos työntekijä työskentelee useissa valtiossa, 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 maanpakottavan 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 työnlainsäädännöstä ja erityisesti sen pakottavista säädöksistä.

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

Ennen työsuhteen alkamista on tärkeää selvittää työsuhteessa noudatettava laki siitäkinkin syystä, että noudatettava laki ratkaisee yleensä myös oikeuspaikan eli sen, missä sopimukselta syntyvät riitaisuudet ratkaistaan.

3.1 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi

LÄHETETTYJÄ TYÖNTEKIJÖITÄ koskeva direktiivi (96/71/EY) koskee Euroopan unionin alueelle sijoittuneiden yritysten työntekijöiden työsuhte-ehtoja, kun kysymyksessä on yritysten tarjoami-en palvelujen tarjoaminen EU-valtioiden välillä ja kun työntekijöitä lähetetään työhön toisen jäsen-valtion alueelle tässä tarkoituksessa.

Direktiivin mukaan työnantajan on taattava jäsenvaltion alueelle työhön lähetetyille työntekijälle siellä yleisesti joko lain tai sovellettavan työehtosopimuksen 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 -hygienia
- ▶ raskaana olevien naisten ja äskettäin synnyttäneiden naisten sekä lasten ja nuorten työehtoihin ja -oloihin sovellettavat suojatoimet
- ▶ miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu sekä muut syrjäntäkieltoa 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, työsuhteessa 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 työsuhteesta noudatettavista keskeisistä ehdoista. Direktiiviä sovelletaan jokaiseen palkattuun työntekijään, jolla on jäsenvaltion voimassa olevassa laissa määritelty tai säädetty työsopimus tai työsuhde.

Tiedot työsuhteen keskeisistä ehdoista on annettava joko työsopimuksessa, nimityskirjassa tai muussa asiakirjassa. Tiedot on annettava viimeistään kahden kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Lähetetyille työntekijälle tiedot pitää antaa jo ennen lähtöä.

Työsopimuksen vähimmäisehtoina direktiivissä on todettu:

- ▶ osapuolten henkilöllisyys
- ▶ työn suorittamispaikka
- ▶ tehtävämike ja työn laatu
- ▶ työsuhteen alkamispäivä
- ▶ tilapäisen työsuhteen arvioitu kestoaika
- ▶ työhön mahdollisesti sovellettava työehtosopimus
- ▶ palkallisen loman pituus
- ▶ irtisanomisajan pituus
- ▶ palkan perusosan suuruus, muut palkan osat ja palkanmaksu
- ▶ 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 luontaisedut
- ▶ työntekijän kouluttamista koskevat ehdot

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

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

3.3 Työsopimus kirjallisesti

TYÖSOPIMUS ON syytä aina tehdä kirjallisesti siitä huolimatta, että työnantajalla on todentamisdirektiivin perusteella velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista. Kirjallisessa työsuhteessä kannattaa sopia vähintään todentamisdirektiivissä luetelluista asioista.

Suullisen työsuhteen ongelma on näytön esittämisen vaikeus tulkintaerimielisyystilanteissa. Siksi suullisten sopimusten käyttöä on syytä välttää. Tämä koskee erityisesti ulkomaan työtä, jolloin sovittavia asioita on yleensä enemmän kuin kotimaisessa työsuhteessä.

On myös hyvä muistaa, että jos ulkomaan työsuhteesi irtisanoitaan tai puretaan ennenaikaisesti puolin tai toisin ja olet saanut Suomesta työnantajalta virka- tai työvapaata ulkomaan työskentelyn vuoksi tietyn ajan, sinulla ei ole subjektiivista oikeutta keskeyttää kotimaasta myönnettyä virkavapaata ennenaikaisesti. Lisäksi työvoimaviranomaiset voivat asettaa tässä tilanteessa enimmillään 3 kuukauden karenssin työttömyyspäivärahan saannille, koska he tulkitsevat mahdollisen työttömyyden itse aiheutetuksi.

EU-alueen ulkopuolelle mentäessä on lisäksi hyvä huomioida se, että kohdemaassa työsuhteellä ei ole välttämättä samaa sitovuutta kuin millaiseen olemme Suomessa ja Euroopassa tottuneet. Työnantajan politiikan muuttuessa voivat myös aikaisemmin laaditun työsuhteen ehdot muuttua eli yksityiskohtainkaan työsuhteessä ei välttämättä anna samaa suojaa kuin Suomessa.



Työsuhteen ehdot

PALVELUSUHTEEN EHDOT ulkomailla työskennellessä määräytyvät sen perusteella, onko opettaja itse hakeutunut ulkomaille vai onko hänet lähetetty ulkomaille työhön.

Lähetetyn työntekijän työehdot määräytyvät pääsääntöisesti suomalaisten työehtosopimusten perusteella. Työhön hakeutujasta on pääsääntöisesti kyse silloin, kun työntekijä hakeutuu oma-aloitteisesti ulkomaille töihin ulkomaalaisen työnantajan palvelukseen. Työehdot määräytyvät tällöin yleensä työsopimuksen ja työntekomaan säännösten perusteella.

Suomessa opettajat työskentelevät useimmiten julkisella sektorilla virallisen koulutusjärjestelmän piirissä. Tällöin opettaja ei tee työsopimusta, vaan hänelle annetaan virkamääräys suostumuksensa perusteella. Opettajiin sovelletaan kunnan tai valtion virkaehtosopimusta. Yksityisissä oppilaitoksissa työskentelevät opettajat ovat työsopimussuhteisia.

Työsuhteessa työntekijä ja työnantaja tekevät aina työsopimuksen riippumatta siitä, onko alalla noudatettavaa työehtosopimusta. Tällöin työsuhteen ehdot määräytyvät työsopimuksen, mahdollisen työehtosopimuksen ja lainsäädännön perusteella. Työsopimuksella ei voi heikentää työehtosopimuksen määräyksiä.

Työnantajalla on Euroopan talousalueella (ETA) velvollisuus antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteesta noudatettavista ehdoista. ETA-alueella opettajaan pitää soveltaa työntekomaassa voimassa olevaa virka- ja/tai työehtosopimusta. Vaikka työntekijän työsuhteen ehtoja sääntelevää kollektiivisopimusta tai työehtosopimusta ei olisi, useissa valtioissa on valalla yrityskohtainen sopimuskulttuuri. Tällöin työsuhteen ehdot selviävät ottamalla yhteyttä paikalliseen työnantajaan.

Valtiovarainministeriö antaa määräyksiä palvelussuhteen ehdoista, kun Suomen valtio lähettää palveluksessaan olevaa henkilöstöä työskentelemään tai harjoittelemaan Euroopan unioniin tai keskeisiin kansainvälisiin organisaatioihin ulkomaille.

4.1 Työsopimus

TIETYISSÄ TILANTEISSA työntekijän on itse sovitettava kaikista työntöön ehdoista. Tällöin ehdot määräytyvät kohdemaan lainsäädännön ja työntekijän ja työnantajan välisen työsopimuksen perusteella.

Luvussa 3 on selostettu, mitä seikkoja työsopimukseen tulee sisällyttää. Suomessa työsopimuslain mukaan työntekijälle on maksettava tekemästään työstä vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos sovellettavaa työehtosopimusta ei ole. Sitä voisi pitää ohjenuorana työsopimusta tehdessään myös muiden ehtojen (työaika, lomat) osalta. Internetistä löytyy sivustoja, joista saa tietoa eri maiden palkkatasoista ja työehdoista <http://www.wageindicator.org/>.

4.2 Virka- ja työehtosopimukset

ETA-ALUEELLA TYÖNANTAJAN on kerrottava sovellettavasta virka- tai työehtosopimuksesta. ETA-alueen ulkopuolella työnantajalla ei tällaista velvoitetta ole ja sovellettava mahdollinen kohdemaan lainsäädännön perusteella noudatettava kollektiivi- tai työehtosopimus on selvittävä itse. Luvussa 2 on kerrottu, mistä tietoa voi hakea. Seuraavassa on esimerkkejä ulkomailta sovellettavista kollektiivisopimuksista:

Eurooppa-koulut

► Eurooppa-koulujen tarkoitus on edistää liikkuvuutta tarjoamalla koulutusta ensi sijassa Euroopan unioniin kuuluvien organisaatioiden henkilöstön lapsille.

► Koulut ovat sijaintimaissaan osa julkista koulutusjärjestelmää.

Sovellettava työehtosopimus: Regulations for Members of the Seconded Staff of the European Schools www.eursc.eu

II-tyypin Eurooppa-koulut (Associated European Schools)

► Koulut sijaitsevat Italiassa (Parma), Irlannissa (Dunshaughlin), Kreikassa (Heraklion), Ranskassa (Manosque ja Strasbourg), Tanskassa, Virossa ja Suomessa (Helsinki).

► Kouluissa sovelletaan sijaintimaassa sovittuja virka- ja työehtosopimuksia.

Sovellettava virkaehtosopimus: esimerkiksi Helsingin eurooppalaisen koulun tarkentava virkaehtosopimus www.opf.fi

Yliopisto-opettajana tai lehtorina ulkomaisessa yliopistossa

► Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus Cimon lähettämiä Suomen kielen ja kulttuurin vierailevia opettajia

Sovellettava sopimus: Ulkomailla työskentelevien Suomen kielen ja kulttuurin vierailevien opettajien ohjesääntö cimo.fi.

Opettajana Pohjoismaissa

NLS, Pohjoismaisten opettajajärjestöjen yhteistyöneuvosto, on solminut yhteistyösopimuksen jäsenpalveluista Pohjoismaissa. Sopimus sisältää tietoa, neuvoja ja neuvottelutukea sekä isäntämaan sihteeristöltä että paikallisyhdistyksiltä palkkaussopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä ja työsuhteen aikana. Pohjoismaissa kollektiivisopimukset ja menettelyt poikkeavat maasta toiseen ja myös maiden sisällä. Siksi kannattaa olla yhteydessä paikallisen opettajajärjestön toimistoon tai yhteyshenkilöön. www.nls.info

Ulkomailla toimivat suomalaiset koulut

Ulkomailla toimii Suomeen rekisteröityjä yksityisiä suomalaisia kouluja, jotka antavat Suomen perusopetus- ja/tai lukiolain mukaista opetusta ulkomailla asuville suomalaislapsille ja saavat toimintaansa valtionosuutta: Aurinkorannikon koulu Fuengirolassa, Brysselin suomalainen koulu, Moskovan suomalainen peruskoulu, Pietarin suomalainen peruskoulu, Tallinnan suomalainen koulu ja Tarton suomalainen koulu.

5

Ulkomaan työskentelyn verotus

► Ajantasaista tietoa ulkomaantyön verotuksesta ja verosopimuksista on osoitteessa www.vero.fi > Henkilöasiakkaat > Suomesta ulkomaille

JOS SUOMEN kansalainen siirtyy ulkomaille asumaan tilapäisesti tai lyhyeksi aikaa, hänen verotuksensa Suomessa pysyy ennallaan.

Ulkomaille pysyvästi muuttava on Suomessa yleisesti verovelvollinen muuttovuoden ja kolmen seuraavan vuoden ajan, jolloin hän maksaa Suomeen veroa sekä Suomesta että ulkomailta saaduista tuloista.

Kolmen vuoden jälkeen henkilö on yleensä Suomessa rajoitetusti verovelvollinen, jolloin hän maksaa Suomeen veroa vain Suomesta saaduista tuloista.

5.1 Kansalaisuus ja siteet Suomeen

RAJOITETTU VEROVELVOLLISUUS voi alkaa jo kolmen ensimmäisen vuoden aikana, jos henkilö osoittaa, ettei hänellä enää ole olennaisia siteitä Suomeen. Olennaisilla siteillä tarkoitetaan esimerkiksi Suomeen jäävää asuntoa (ei kesämökkiä) tai kuulumista Suomen sosiaaliturvaan.

Ulkomaan kansalainen, joka muuttaa pysyvästi pois Suomesta, on yleensä rajoitetusti verovelvollinen jo muuttopäivästä alkaen.

5.2 Kaksinkertaisen verotuksen poistaminen

JOS ULKOMAILLA asuvaa suomalaista pidetään edelleen yleisesti verovelvollisena Suomessa, hän joutuisi maksamaan veroa tuloistaan sekä asuinmaahansa että Suomeen. Tämän estämiseksi Suomella on verosopimuksia eri maiden kanssa. Sopimusten mukaan kaksinkertainen verotus poistetaan joko hyvittämillä ulkomailta maksettu vero Suomen verotuksessa tai vapauttamalla henkilö suomalaisesta verosta.

Kaksinkertaisen verotuksen poistamista on itse haettava.

Verosopimusten tilanne muuttuu jatkuvasti. Tällä hetkellä Suomella on voimassa olevia verosopimuksia 77 valtion kanssa.

Paluumuuttajan on syytä huomioida, että vuonna 2015 tai sen jälkeen ulkomailta hankitusta, Suomeen tuodusta autosta ei enää ole mahdollista saada autoveron alennusta.

6

Sosiaali- ja työttömyysturva sekä vakuutukset ulkomailla työskenneltäessä

ENNEN KUIN työntekijä lähtee ulkomaille töihin, hänen pitää selvittää ja sopia mm. seuraavat ulkomaantyön ehdot:

- ▶ tehtävä, työaika, lomat ja matkakustannukset
- ▶ miten toimitaan, jos työ päättyy ennen sovittua ajankohtaa
- ▶ matka-asiakirjat, asuminen, verotus, ns. vakuutuslasku, sairausajan palkka, terveydenhoito, terveystarkastus ja rokotukset ennen matkaa
- ▶ sosiaaliturva eli lakisääteinen tapaturma- ja työeläkevakuutus sekä täydentävä vapaaehtoinen vakuutusturva kuten sairauskulu-, matka-, henki- ja työkyvyttömyysvakuutus sekä täydentävä eläketurva
- ▶ matka- ja muuttotavaroiden kuljetus

Sosiaaliturvan osalta pitää kartoittaa työntekijän ja mukaan lähtevän perheen suomalainen sosiaaliturva:

- ▶ työskentelyyn perustuva sosiaaliturva eli työeläke ja työtapaturmavakuutus sekä työttömyysturva
- ▶ Kelan asumiseen perustuvat etuudet esimerkiksi perhe-eläke, vanhempainrahat, lapsilisä, sairauspäiväraha, sairaanhoitokorvaukset

Ulkomaan työskentely voi myös keskeytyä monesta syystä. Sairastuminen, tapaturma, kuolemantapaus, työpaineet, perheen sopeutuminen, paikalliset olot ja turvallisuuteen liittyvät asiat voivat vaikuttaa suunnitelmien muuttumiseen. Ennen ulkomaille lähtöä tulee kartoittaa työntekijän ja mukaan lähtevän perheen sosiaaliturvan kattavuus sekä vaadittavat vapaaehtoiset vakuutukset. Turvan kattavuus tulee käydä läpi mm. sairastumisen, pitkäaikaisen työkyvyttömyyden, tapaturman tai kuoleman osalta.

6.1 Sosiaaliturva Suomesta muutettaessa

ULKOMAILE MUUTOSTA ja tilapäisestä oleskelusta ulkomailla on aina ilmoitettava KELA:aan. Sama koskee myös Suomeen paluuta.

Sosiaaliturvaan ja mahdolliseen lisävakuutus-tarpeeseen vaikuttavat seuraavat seikat:

- ▶ onko työntekijä ns. lähetetty työntekijä
- ▶ kuinka kauan työskentely kestää
- ▶ missä maassa työntekijä työskentelee

Lähetetyt työntekijät

Suomalaisen työnantajan palveluksessa toisessa maassa työskentelevä voi hakea pysymistä Suomen sosiaaliturvan piirissä. Eläketurvakeskus antaa todistuksen siitä, että työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvaan EU-, ETA- ja sosiaaliturvasopimusmaassa tai Sveitsissä työskentelyn aikana. Todistus tulee hakea hyvissä ajoin ennen ulkomaantyöskentelyn alkua. Myös poikkeusluoppa haetaan samalla lomakkeella.

Jos työkomennus suuntautuu maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta (esimerkiksi Venäjä ja Kiina), Eläketurvakeskus ei anna todistusta Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta, vaan hakemus Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuulumisesta tehdään Kelalle.

Tarkempia tietoja saa Kelan kansainvälisten asioiden keskukselta ja Eläketurvakeskuksesta.

Ulkomailla työskentelyn kesto

Suomesta pysyvästi pois muuttava siirtyy yleensä jossain vaiheessa pois suomalaisen sosiaaliturvan piiristä. Alle vuoden oleskelu ulkomailla tulkitaan yleensä tilapäiseksi ja yli vuoden oleskelu vakinaiseksi. Poikkeuksena ovat lähetetyt työntekijät ja opiskelijat.

Missä maassa työskennellään

Ulkomailla työskenneltäessä sosiaaliturvaan vaikuttaa olennaisesti se, muutetaanko

- ▶ EU/Eta -maahan tai Sveitsiin
- ▶ maahan, jolla on sosiaaliturvasopimus Suomen kanssa, esimerkiksi Australia, Kanada, USA, Pohjoismaat
- ▶ maahan, jolla ei ole sosiaaliturvasopimusta Suomen kanssa

EU/Eta -maiden ja Sveitsin osalta sovelletaan yhden maan periaatetta. EU-lainsäädännön mukaan henkilö saa sosiaaliturvan sen maan käytäntöjen mukaisesti, missä työskentelee, vaikka asuisi vakinaisesti muualla., edellyttäen, että työaikaa ja palkkaa koskevat edellytykset täyttyvät.

- ▶ hän on sosiaaliturvan piirissä työskentelymaassa samoin edellytyksin kuin maan omat kansalaiset
- ▶ hänet vakuutetaan vain yhdessä maassa
- ▶ maksuja ei normaalisti tarvitse maksaa kahteen maahan
- ▶ ansaitut eläkeoikeudet voi viedä maasta mukanaan

Suomen tekemät sosiaaliturvasopimukset ovat eri sisältöisiä ja koskevat vain osaa sosiaaliturvasta eli esimerkiksi eläkettä tai lapsilisää.

Jos sosiaaliturvasopimusta ei ole, sovelletaan kyseisen maan kansallista sosiaaliturvalainsäädäntöä. Esimerkiksi Venäjän kanssa sosiaaliturvasopimusta ei ole.

▶ www.kela.fi/maasta-ja-maahanmuutto

6.2 Ulkomaan työskentelyn eläketurva

ELÄKKEEN KARTTUMISEEN vaikuttaa

- ▶ onko työntekijä suomalaisen työnantajan lähettämänä työkomennuksella vai ulkomaisen työnantajan palveluksessa
- ▶ työskennelläänkö EU/ETA-maassa, sosiaaliturvasopimusmaassa vai sopimuksettomassa maassa
- ▶ onko työntekomaassa yleinen eläkejärjestelmä

Opettajien vanhojen eläke-etujen turvaamiseksi on tärkeää muistaa, että edut säilyvät vain, jos palvelussuhde ei katkea. Parhaiten tämä toteutuu virka- tai toimivapaan avulla. Ennen ulkomaille siirtymistä on syytä on yhteydessä Eläketurvakeskukseen ja omaan eläkelaitokseen.

Suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomaille – eläke karttuu Suomeen

Suomalaisen työnantajan ulkomaille lähettämä työntekijä voi kuulua Suomen sosiaaliturvaan lyhyen työkomennuksen ajan. Myös työntekijän eläke karttuu tällöin Suomeen.

Eläke karttuu ulkomaille työskentelyn ajalta ns. vakuutuspalkan perusteella. Vakuutuspalkkana pidetään sitä palkkaa, jota Suomessakin maksettaisiin vastaavasta työstä, tai palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan saottua työtä.

EU- tai ETA-maahan, Sveitsiin tai sosiaaliturvasopimusmaahan tilapäisesti lähetetyn työntekijän eläke karttuu Suomeen. Näissä tilanteissa työntekijällä pitää ulkomaille lähtiessään olla mukanaan todistus Eläketurvakeskuksesta.

Sopimuksettomaan maahan lähetetyn työntekijän eläke karttuu Suomeen. Eläkevakuutusmaksuja voidaan joutua maksamaan myös työskentelymaahan.

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa – eläke karttuu ulkomaille

Ulkomaisen työnantajan palveluksessa työskenneltäessä eläke karttuu yleensä työntekomaan eläkejärjestelmään ja eläke lasketaan kyseisen maan eläkettä koskevien säädösten mukaan.

Jos työntekomaa on EU- tai ETA-maa, Sveitsi tai sillä on sosiaaliturvasopimus Suomen kanssa, maksetaan työstä kertyvä eläke aikanaan Suomeen.

Joissakin sopimuksettomissa maissa kertyneitä eläkkeitä ei makseta ulkomaille tai eläkkeiden maksamisessa on rajoituksia. Yleistä eläkejärjestelmää ei myöskään ole kaikissa maissa, jolloin ulkomaiselle työnantajalle tehdystä työstä ei yleensä ole odotettavissa eläkettä.

- ▶ www.tyoelake.fi
- ▶ www.keva.fi

6.3. Työttömyysturva ulkomailla työskenneltäessä

Työskentely EU/ETA-maassa tai Sveitsissä

Kun työntekijä työskentelee suomalaiselle työnantajalle ns. lähetettynä työntekijänä, hän kuuluu edelleen suomalaisen työttömyysturvan piiriin. Tällöin jäsenyys työttömyyskassassa tulee pitää voimassa koko ulkomailla työskentelyn ajan. Ansiopäivärahaoikeus kertyy/säilyy kuten Suomessa työskenneltäessä.

Jos työntekijä ei ole lähetetty työntekijä, työ tulee vakuuttaa työntekijämaassa. Muissa EU/ETA-maissa kuin Ruotsissa ja Tanskassa on yleinen työttömyysvakuutus, joka ei yleensä edellytä työntekijältä erityisiä toimia työskentelyn aikana. Työn vakuutuksenalaisuus on kuitenkin hyvä tarkistaa työnantajalta. Ruotsissa ja Tanskassa ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan kertyminen edellyttää jäsenyyttä työttömyyskassassa. Ruotsissa ja Tanskassa pitää siis liittyä työttömyyskassan jäseneksi, jotta ansiosidonnainen työttömyysturva jatkuu. Paikalliseen työttömyyskassaan tulee olla yhteydessä ja pyytää tarkempia neuvoja. Neuvot on hyvä pyytää jo ennen työn teon alkamista, sillä kassajäsenyyden siirtymisen ajankohdalla voi olla suuri merkitys päivärahaoikeuden siirtymiseen.

Kun työntekijä työskentelee muussa EU/ETA-maassa kuin Suomessa ja jää työttömäksi työnhakijaksi työskentelyvaltion, hän voi tarvittaessa lukea hyväkseen vakuutus- ja työskentelykausia Suomesta. Opettajien työttömyyskassa antaa näissä tilanteissa päivärahan maksajaa varten Suomessa hankittuja vakuutus- ja työskentelykausia koskevan todistuksen. Tarkista työntekijämaasta viranomaiselta, tarvitsetko todistuksen jo työhön siirtyessäsi vai vasta mahdollisesti työttömäksi jäädessäsi.

Rajatyöntekijä

Rajatyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka asuu yhdessä EU/ETA-maassa (esimerkiksi Suomi) ja työskentelee toisessa (esimerkiksi Ruotsi), ja palaa asuinvaltioonsa päivittäin tai viikoittain.

Jos rajatyöntekijänä työskentelevä työntekijä lomautetaan, tekee osa-aikatyötä tai on tarvittaessa työhön kutsuttava, päivärahan maksaa työskentelymaan laitos/työttömyyskassa. Jos työntekijä jää kokonaan työttömäksi, päivärahan maksaa asuinvaltion laitos/työttömyyskassa. Tämän takia työntekijän tulee rekisteröityä työnhakijaksi asuinvaltiossaan. Työntekijä voi halutessaan rekisteröityä työnhakijaksi myös työskentelyvaltiossaan, mutta työttömyyspäivärahan maksaa pääsääntöisesti asuinvaltion laitos.

Työskentelyn aikana rajatyöntekijä kuuluu työskentelyvaltion työttömyysturvan piiriin, ja jos työskentelymaa on Tanska tai Ruotsi, ansiopäivärahaoikeuden kertymiseksi/säilymiseksi työntekijän tulee liittyä paikalliseen työttömyyskassaan.

Muut kuin EU/ETA-maat ja Sveitsi

Kun työntekijä työskentelee suomalaiselle työnantajalle ns. lähetettynä työntekijänä, hän kuuluu edelleen suomalaisen työttömyysturvan piiriin. Tällöin jäsenyys työttömyyskassassa tulee pitää voimassa koko ulkomailla työskentelyn ajan. Ansiopäivärahaoikeus kertyy/säilyy kuten Suomessa työskenneltäessä.

Jos työtä ei tehdä lähetettynä työntekijänä, työntekijä kuuluu työskentelymaan työttömyysturvan piiriin.

Työntekijä tulee Suomeen

Työntekijä voi Suomeen tullessaan tuoda mukanaan vakuutus- ja työskentelykausia muista EU/ETA-maista. Jos työntekijä jää työttömäksi ennen kuin ansiopäivärahan saamiseksi vaadittu työssäolo- ja jäsenyysehto on täyttynyt Suomessa, ansiopäivärahan edellytykset voivat täytyä toisessa EU/ETA-maassa tehdyn työn perusteella. Ruotsista ja Tanskasta luetaan ansioturvaan hyväksi vain vakuutus- ja työskentelykaudet työttömyyskassan jäsenenä. Lähtömaasta pitää pyytää U1-lomake, joka on edellytys vakuutuskausien siirrolle Opettajien työttömyyskassaan.

Toisessa EU/ETA-maassa kertyneen työskentely- ja vakuutusjakson lukeminen ansiopäivärahan työssäoloehtoon edellyttää, että työntekijä on liittynyt työttömyyskassaan neljän viikon sisällä Suomeen muutosta. Lisäksi yleensä edellytetään vähintään 4 kalenteriviikon palkkatyötä Suomessa ennen kuin päivärahaa voidaan myöntää.

Työntekijällä on kuitenkin neljän viikon sijasta kahdeksan viikkoa aikaa liittyä suomalaiseen työttömyyskassaan, jos hän on niin sanottu viiden vuoden paluumuuttaja eli on viimeksi työskennellyt Pohjoismaassa ja ollut viiden viime vuoden aikana Suomessa työssä tai saanut Suomessa työttömyyspäivärahaa. Pohjoismaiselta paluumuuttajalta ei edellytetä 4 kalenteriviikon palkkatyötä ennen päivärahaoikeuden alkamista.

Muista maista kuin EU/ETA-maista kertyviä työviikkoja ei voida lukea hyväksi ansiopäivärahan työssäoloehdossa. Yleensä ansiopäivärahan työssäoloehto on täytettävä kokonaisuudessaan Suomessa tänne työmarkkinoille saapumisen jälkeen. Joskus päiväraha voidaan kuitenkin myöntää Suomessa kertyneistä työskentelykausista jotka edeltävät kolmanteen maahan työhön lähtemistä.

6.4 Muut vakuutukset

TAVALLISESTI PARAS vaihtoehto työntekijän ja hänen perheensä kannalta on pysyä Suomen sosiaaliturvan piirissä niin pitkään kuin mahdollista. Jos tämä ei ole mahdollista, eikä työskentelymaasta saatava sosiaaliturva ole riittävä, voidaan turvaa täydentää vapaaehtoisilla vakuutuksilla.

Vapaaehtoisesta vakuutusturvasta kannattaa olla yhteydessä omaan vakuutusyhtiöön ja selvittää mahdollisuus saada tarvittava lisävakuutusturva Suomesta. Tässä yhteydessä on kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että suomalaiset vakuutukset eivät välttämättä ole voimassa ulkomailla.

Ulkomailla muutettaessa kannattaa selvittää ainakin seuraavien vakuutusten tarve ja voimassaolo:

- ▶ matka- ja muuttotavaroiden vakuuttaminen
- ▶ kotivakuutus ulkomailla
- ▶ sosiaaliturvan ulkopuolelle jäävän osan vakuuttaminen: sairaanhoitokulut, ansionmenetyt, ja muut terveydenhoitoon liittyvät kulut ottaen huomioon vapaa-ajan vakuutusturva sekä työssä tapahtuvat tapaturmat
- ▶ ajoneuvovakuutukset

Lisätietoja

- ▶ www.etk.fi > Työkomennus ulkomaille > Töihin ulkomaille -esite
- ▶ www.kela.fi
- ▶ www.etk.fi
- ▶ www.opetk.fi
- ▶ www.te-palvelut.fi > Työnhakijalle > Löydä töitä > Töihin, harjoitteluun tai opiskelemaan ulkomaille > EURES – Töihin Eurooppaan



Seuraavat asiat tulee selvittää ennen matkaa

7.1 Passi

PASSIN VOI hakea mistä tahansa poliisitoimistosta. Passi kannattaa hankkia vähintään kuukautta ennen matkan alkua. Passin voimassaoloajan pitäisi selvästi ylittää suunniteltu tai sovittu ulkomailla työskentelyn aika. On myös hyvä tiedostaa, että useimpiin Lähi-idän arabimaihin menevän passissa ei saa olla merkintöjä käynnistä Israelissa. Jos vanhassa passissa on tällainen merkintä, kannattaa hankkia uusi.

7.2 Viisumi, työlupa ja oleskelulupa

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.

Yleensä työntekijän viisumin hankkii tarvittaessa työnantajayhteisö. Tätä varten pitää täyttää 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.

Ylimääräisiä passikuvia kannattaa muutenkin varata reilusti mukaan. Useimmiten niitä tarvitaan erilaisiin lupiin heti asemamaahan tultessa. On hyvä ottaa myös mukaan esimerkiksi englanninkielisiä todistuksia tärkeimmistä henkilökohtaisista asiakirjoista. Suomeen on hyvä jättää kopiot kaikista tärkeistä mukaan otetuista asiakirjoista siltä varalta, että ne matkan aikana katoavat.

7.3 Rokotukset

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 tarpeellisin väliajoin pitää huolehtia itse.

Rokotukset voidaan saada paikallisista terveyskeskuksista ja ainakin niistä ohjataan oikeaan paikkaan. Yleinen käytäntö on, että työnantaja kustantaa niin lääkärintarkastuksesta kuin rokotuksistaikin johtuvat todelliset kustannukset. On selvitettävä myös tarvittava muu lääkitys ja otettava mukaan oma lääkevarasto, sillä asemamaassa voi syntyä vaikeuksia lääkkeiden saannissa.

7.4 Terveydelliset tutkimukset

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

7.5 Matkaliput ja matkavaluutta

KOSKA TYÖNANTAJA korvaa tarpeelliset matkakustannukset Suomesta asemapaikalle, on luonnollista, että työnantaja myös hankkii liput ja kulkuluvat. Jos työntekijällä 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.

7.6 Matkavakuutukset

TÄRKEÄÄ ON myös varmistaa, että matkan ajalle on olemassa vakuutusturva sekä työntekijälle että mukana seuraavalle perheelle. Jos työsopimuksessa ei ole veloitettu työnantajaa huolehtimaan vakuutuksista, lähtijän on itse hoidettava tämä asia vakuutusyhtiön kanssa. Erityisesti on muistettava vakuuttaa myös varsinaisen matkatavaran ulkopuolella lähetetty muuttotavara.

●● Ennen komennukselle lähtöä opettajan ja hänen mukanaan asemamaahan seuraavien perheenjäsenten on useimmiten käytävä lääkärintarkastuksessa."

7.7 Matkatavarat

ULKOMAAN KOMENNUKSELLE lähdettäessä on harkittava, mitä henkilökohtaisia tarvikkeita on välttämättä otettava mukaan. Peruslähtökohtana voisi olla jo kokemusten 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 kollia (kollia = 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.

7.8 Ajokortti

SUOMALAINEN AJOKORTTI kelpaa useimmissa Euroopan maissa. Työkomennukselle lähdettäessä 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

7.9 Erilaiset ilmoitukset

ENNEN KOMENNUKSELLE lähtöä on tehtävä muuttoilmoitus. Ilmoituslomakkeita saa posteista, Ke-lasta ja Väestörekisteristä ja niiden verkkosivuilta.

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 sekä 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.

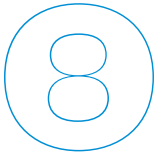
Edelleen on syytä purkaa sähkön, kaasun ja puhelimen käyttösopimukset.

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.

7.10 Asumisen vuokraus

OMISTUSASUNNON VOI vuokrata määräaikaisella vuokrasopimuksella, joka on syytä tehdä valmiille sopimuslomakkeelle. Siinä tulee mainita sopimuksen kestoaja ja se, että vuokrasuhde päättyy, kun vuokranantaja tarvitsee huoneiston jälleen omaan käyttöön.

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



Takaisin Suomeen

8.1 Selvitä ja hoida seuraavat asiat ennen lähtöä työskentelymaasta:

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

8.2 Hoida nämä asiat viipymättä palattuasi Suomeen:

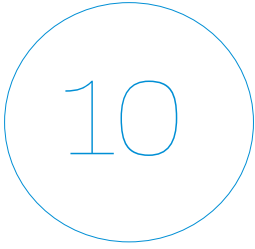
- ▶ ilmoita viranomaisille paluusta (maistraatti, Kela ja verohallinto)
- ▶ lasten koulut, päivähoito, lapsilisät
- ▶ ilmoittaudu henkilökohtaisesti työ- ja elinkeinotoimistossa työttömäksi kokoaikatyönhakijaksi, jos olet vailla työtä
- ▶ terveystarkastus, jos palaat esimerkiksi tropiikista
- ▶ pankki- ja vakuutusasiat
- ▶ osoitteenmuutokset (muun muassa jäsenliitolle)
- ▶ muuttoilmoitus ystäville ja sukulaisille



Hyödyllisiä yhteystietoja

- ▶ Ulkoministeriön passiyksikkö
www.formin.fi
- ▶ Väestörekisterikeskus
www.vaestorekisterikeskus.fi
- ▶ Kansaneläkelaitos
www.kela.fi
- ▶ Eläketurvakeskus
www.etk.fi
- ▶ Eurooppalainen ammatillisen liikkuvuuden portaali
www.ec.europa.eu/eures
- ▶ Pohjoismainen sosiaaliturvaporaaali
www.nordsoc.org/fi
- ▶ Sosiaali- ja terveysministeriö
www.stm.fi
- ▶ Tapaturmavakuutuslaitosten liitto
www.tvl.fi
- ▶ Tulli, Tullineuvonta
www.tulli.fi
- ▶ Työ- ja elinkeinoministeriö
www.tem.fi
www.mol.fi
- ▶ Eurooppatiedotus
www.eurooppa-tiedotus.fi
- ▶ Maistraattiportaali
www.maistraatti.fi
- ▶ Opettajien Työttömyyskassa
www.opetk.fi
- ▶ Verovirastot
www.vero.fi

v



Sopimusmalli ulkomailla työskentelyyn

Ulkomaantyön sopimusalli

1. Sopimusosapuolet

Työnantaja

Nimi: _____ Osoite: _____

Työnantajan edustaja työskentelymaassa

Nimi: _____ Osoite: _____

Työntekijä

Nimi: _____ Osoite: _____

2. 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 työsuhde Suomessa jatkuu vähintään ennen ulkomaantyön alkua noudatetuin ehdoin/seuraavin ehdoin (sovittava vähintään tehtävän taso, työtekopaikkakunta ja paikka):

3. Sovellettava lainsäädäntö

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.

4. Työn suorittamispaikka

Asemamaa: _____

Paikkakunta: _____

Toimipiste: _____

5. 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: _____

6. Palkka

Työntekijälle maksettava rahapalkka on _____ /kuukausi/vuosi.

Rahapalkka määräytyy Suomen työehtosopimuksen mukaan.

Rahapalkan lisäksi on sovittu seuraavista palkkaeduista (esim. luontoisedut, työsuhde-auto jne): Palkan tarkastusten osalta on sovittu seuraavaa (esim. kotimaan yleiskorotukset ja ansiotason nousua vastaavat korotukset): _____

Palkka maksetaan

Euroissa työntekijän pankkitilille n:o: _____

_____ valuutassa työntekijän pankkitilille n:o: _____

Palkasta _____ osa maksetaan euroissa työntekijän pankkitilille Suomessa

seuraavasti: _____

Palkka maksetaan kunkin kuukauden _____ . päivä.

7. 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.

8. 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: _____

9. Työaika ja matka-ajan korvaaminen

Säännöllinen työaika on _____ tuntia päivässä ja _____ tuntia viikossa asemamaan lainsäädännön/määräysten mukaan. Työpäivien määrä on _____ päivää viikossa.

Työntekijälle korvataan matka-aika seuraavasti: _____

10. 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.

11. Vuosiloma

Työntekijä ansaitsee vuosilomaa:

- Suomen vuosilomalain mukaisesti
- 3 päivää kultakin vuosilomalain mukaiselta lomanmääräytymiskaudelta

Vuosilomalain ajankohdasta on sovittu seuraavasti: _____

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

12. 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: _____

13. Matka-asiakirjat

Työntekijä huolehtii itse passin hankkimisesta.

Muista asiakirjoista huolehditaan seuraavasti:

Viisumin hankkii: _____

Työluvan hankkii: _____

Oleskeluluvan hankkii: _____

Matkaliput hankkii: _____

14. Verotus

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

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

15. 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 sosiaaliturvaetuuksiin ei ole voimassa ulkomaantyön aikana tai päättyy ulkomaantyön kestäessä, on vakuutuksista sovittu seuraavaa:

Vakuutuksista sovitaan kohdassa 24.

16. Perheenjäsenet

Perheenjäseninä pidetään tätä sopimusta tulkittaessa:

Perheenjäsenten mukaantulosta, matkakustannuksista ja muista kustannuksista on sovittu seuraavaa:

17. 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:

18. 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.

19. 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: _____

20. Ruokailu

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

21. Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa:

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

22. Sairaanhoito

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

Työnantaja vastaa tarpeellisista sairaanhoitokustannuksista seuraavasti:

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

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

23. 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:
-

Työntekijän osallistumisesta perheenjäsenten matkakustannuksiin on sovittu seuraavasti:

Vuosiloma voidaan pitää muuallakin kuin kotimaassa, jolloin matkakustannukset korvataan seuraavasti:

Säännöllisin väliajoin tapahtuvista kotimatkoista on sovittu seuraavaa:

24. Vakuutukset

Ulkomaantyön aikana ovat olemassa 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

25. Lähiomainen/yhteyshenkilö Suomessa

Nimi: _____

Osoite: _____

Puh: _____

27. Erimielisyydet

Mikäli tästä sopimuksesta syntyy erimielisyyttä, ratkaistaan asia ensisijaisesti

- työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän edellyttämällä tavalla
- neuvotellen asianomaisia edustavien liittojen välillä

Ellei asiasta päästä sopimukseen, toissijaisesti asia ratkaistaan

- suomalaisessa käräjäoikeudessa
- välimiesjärjestelyssä, jolloin työnantaja vastaa kaikista välimiesmenettelystä johtuvista 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

Somessa olemme

oajry

Facebook [/oajry](#)

Twitter [@oajry](#)

Instagram [@oajry](#)

YouTube [/oajvideot](#)