

# Työkomennus ulkomaille

2010



# Lukijalle

Tämä esite on tarkoitettu oppaaksi työnantajalle ja työntekijälle, kun he suunnittelevat työkomennusta ulkomaille.

Esite antaa vastauksen siihen

- mihin maahan sosiaaliturvaa koskevat maksut tulee maksaa työkomennuksen aikana
- mitä maksuja työnantajan ja työntekijän täytyy maksaa
- mihin sosiaaliturvaetuksiin työntekijällä ja hänen perheenjäsenillään on oikeus työkomennuksen aikana
- milloin ja mistä haetaan Suomen sosiaaliturvassa säilymistä.

Esitteen alussa kerrotaan Suomen sosiaaliturvan sisällöstä ja maksuista. Seuraavaksi selvitetään niitä sääntöjä, jotka vaikuttavat sosiaaliturvan määräytymiseen silloin, kun työkomennus suuntautuu EU- tai ETA -maahan tai maahan, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus. Lopuksi käsitellään työkomennuksia niihin maihin, joiden kanssa sopimuksia ei ole. Jollei toisin mainita, tämän esitteen EU-maita koskevat kohdat koskevat myös ETA-maita (Islantia, Liechtenstein ja Norja) sekä Sveitsiä.

Esitteen lopussa on tietoa sosiaaliturvasta ulkomailta Suomeen palaaville.

Esitteen tekoon ovat osallistuneet Eläketurvakeskus (ETK), Kansaneläkelaitos (Kela), verohallinto ja Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL). Esitteen tiedot perustuvat toukokuussa 2010 voimassa olleisiin säädöksiin.



# Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>Yleistä ulkomaan työkomennuksesta ja sosiaaliturvasta</b>	<b>6</b>
1.1	Eläketurvakeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen roolit ulkomaan työkomennuksissa	6
1.2	Mitä Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluminen merkitsee	8
	<i>Työhön perustuva sosiaaliturva</i>	8
	<i>Asumiseen perustuva sosiaaliturva</i>	8
	<i>Perheenjäsenet</i>	10
1.3	Sosiaaliturvaa koskevat maksut Suomessa	11
	<i>Työeläkevakuutus ja vakuutuspalkka</i>	12
	<i>Tapaturma- ja työttömyysvakuutus sekä työntekijäin ryhmähenkivakuutus</i>	13
	<i>Muut sosiaaliturvamaksut</i>	14
1.4	Ulkomaantyo ja verotus	14
	<i>Työnantaja lähettää työntekijän ulkomaille alle 6 kuukaudeksi tai kuuden kuukauden sääntö ei sovellu</i>	14
	<i>Työnantaja lähettää työntekijän ulkomaille vähintään 6 kuukaudeksi</i>	15
	<i>Suomalainen julkisyhteisö työnantajana</i>	17
	<i>Suomalainen yhtiö lähettävänä työnantajana, kun palkka maksetaan kokonaan tai osittain ulkomaisesta yrityksestä</i>	17
	<i>Rajoitetusti verovelvollisen lähetetyn työntekijän ulkomailla työskentely</i>	18
<b>2</b>	<b>Työkomennus EU- tai ETA-maihin sekä muihin sosiaaliturvasopimusmaihiin</b>	<b>19</b>
2.1	EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset/kansainväliset sosiaaliturvamääräykset	19
2.2	EU-asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten yleisperiaatteet	20
	<i>Ketä EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset koskevat</i>	20
	<i>Mitä EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset koskevat</i>	20
	<i>EU-asetuksen piiriin kuuluvat sosiaaliturvan alat</i>	21
	<i>Vakuuttaminen</i>	22
2.3	Vakuuttamista ja sairaanhoitoa koskevat todistukset ja päätökset	23
	<i>Miksi</i>	23
	<i>Miten</i>	23
	<i>Milloin</i>	24
	<i>Sairaanhoitoa koskevat todistukset</i>	25
	<i>Tapaturmiin liittyvät todistukset</i>	27

2.4	Työkomennus EU-/ETA-maihin ja Sveitsiin	27
	<i>Lähetetyt työntekijät</i>	27
	<i>Poikkeuslupa</i>	29
	<i>Kahdessa tai useammassa maassa työskentelevät</i>	30
	<i>Muut työntekijäryhmät ja yrittäjät</i>	31
	<i>Perheenjäsenet</i>	31
2.5	Työkomennus sosiaaliturvasopimusmaahan	31
	<i>Lähetetyn työntekijän todistus</i>	32
	<i>Israel</i>	32
	<i>Kanada</i>	33
	<i>Quebec</i>	34
	<i>Usa</i>	35
	<i>Australia</i>	36
	<i>Chile</i>	37
	<i>Sveitsi</i>	37
<b>3.</b>	<b>Työkomennus EU- ja sosiaaliturvasopimusmaiden ulkopuolelle</b>	<b>38</b>
3.1	Työeläkevakuutus	38
	<i>Vakuuttamisen edellytykset</i>	38
	<i>Vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta</i>	39
	<i>Vapaaehtoinen vakuuttaminen</i>	39
	<i>Työeläkemaksu</i>	40
3.2	Tapaturmavakuutus	40
	<i>Vakuuttamisen edellytykset</i>	40
	<i>Vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta</i>	40
	<i>Vapaaehtoinen tapaturmavakuutus</i>	41
3.3	Asumiseen perustuva sosiaaliturva	42
	<i>Sosiaaliturvan piiriin kuuluminen</i>	42
	<i>Vakuuttamisen hakeminen</i>	43
	<i>Perheenjäsenet</i>	44
	<i>Missä asiat hoidetaan</i>	45
<b>4.</b>	<b>Työskentelymaassa vakuuttaminen</b>	<b>46</b>
5	Paluu Suomeen	48
6	Lisätietoja	49
7	Työkomennukselle lähtijän muistilista	52
8	Paluumuuttajan muistilista	53

# 1 Yleistä ulkomaan työkomennuksesta ja sosiaaliturvasta

Suomessa lakisääteinen sosiaaliturva perustuu joko asumiseen tai työskentelyyn.

Oikeus sairausvakuutusetuksiin, esimerkiksi sairaus- ja vanhempainpäivärahoihin (rahaetuuksiin), voi perustua sen sijaan joko asumiseen tai työskentelyyn.

Suomen kansalaisuus tai verovelvollisuus ei sinällään tuo oikeutta suomalaisen sosiaaliturvaan.

## 1.1 Eläketurvakeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen roolit ulkomaan työkomennuksissa

Kun työkomennus suuntautuu EU- tai ETA-maahan, Sveitsiin tai sosiaaliturvasopimusmaahan:

### *Eläketurvakeskus*

Eläketurvakeskus ratkaisee työntekijän Suomen sosiaaliturvaan kuulumisen.

Eläketurvakeskukselta on haettava työntekijälle todistus, jolla hän voi osoittaa kuuluvansa Suomen sosiaaliturvaan työkomennuksen aikana. Tällöin sosiaalivakuutusmaksut maksetaan Suomeen ja sosiaaliturvaetuudet määräytyvät Suomen lainsäädännön perusteella. Todistus koskee EU-säännösten mukaan seuraavia etuuksia:

- sairausetuudet
- äitiysetuudet ja vastaavat isyysetuudet
- vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeet
- työtapaturma- ja ammattitautietuudet
- kuolemantapauksen johdosta annettavat avustukset
- työttömyysetuudet (mm. työttömyyspäiväraha)
- varhaiseläke-etuudet
- perhe-etuudet (lapsilisä ja lasten kotihoidon tuki).

Jos työkomennukselle lähtevään ei voida soveltaa Suomen lainsäädäntöä, Eläketurvakeskus antaa asiasta valituskelpoisen päätöksen.

Jos työntekijä lähetetään työkomennukselle sosiaaliturvasopimusmaahan, Eläketurvakeskus ratkaisee hänen kuulumisensa Suomen sosiaaliturvaan sopimusten kattamien etuuksien osalta. Tällöinkin Eläketurvakeskukselta on haettava todistus, jolla osoitetaan Suomen sosiaaliturvaan kuuluminen. Kielteisessä tapauksessa Eläketurvakeskus antaa valituskelpoisen päätöksen.

### *Kansaneläkelaitos (Kela)*

Eläketurvakeskus ilmoittaa Kelalle antamistaan todistuksista ja hylkäävistä päätöksistä. Tämän perusteella Kela antaa erikseen päätöksen oikeudesta asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Siltä osin kuin on kysymys EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten kattamista sosiaaliturvan aloista, Kelan päätös perustuu ETK:n tekemään ratkaisuun. Kela ratkaisee myös lähetetyn työntekijän mukana seuraavien perheenjäsenten kuulumisen Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Kela antaa lisäksi tarvittaessa eurooppalaisen sairaanhoitokortin tai lomakkeen.

*Lisätietoja todistusten hakemisesta on kohdissa 2.3 ja 2.5 sekä sopimusten kattavuudesta kohdissa 2.2 ja 2.5.*

Kun työkomennus suuntautuu maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta:

Suomen sosiaaliturvaan kuuluminen ratkaistaan vain oman, kansallisen lainsäädäntömme perusteella. Tämä tarkoittaa sitä, että Eläketurvakeskuksen rooli rajoittuu näissä työkomennuksissa vain työeläkelakien soveltamista koskeviin kysymyksiin. Jos on epäselvää, onko työkomennuksen ajalta maksettava työeläkemaksut, työnantaja tai työntekijä voi pyytää Eläketurvakeskukselta päätöstä tai lausuntoa asiasta.

Kela ratkaisee, voiko työkomennukselle lähetetty henkilö kuulua Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin. Kela antaa päätöksen asiasta myös mukana seuraaville perheenjäsenille.

*Asiasta kerrotaan enemmän kohdassa 3.*

## 1.2 Mitä Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluminen merkitsee

Ulkomaan työkomennuksen aikana työntekijä voi kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin joko kokonaan tai osittain. Tämä riippuu ensinnäkin siitä, onko työskentelymaa EU- tai ETA-maa, Sveitsi tai sosiaaliturvasopimusmaa vai ei. Toiseksi on huomioitava se, mitä sosiaaliturvan aloja tehty sopimus kattaa. Jos sopimusta sosiaaliturvasta ei ole, työhön perustuva sosiaaliturva ja asumiseen perustuva sosiaaliturva määräytyvät yksinomaan Suomen kansallisen lainsäädännön mukaan, ks. tarkemmin kohta 3.

Jos työntekijä tai tämän perheenjäsen kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ulkomaan työkomennuksen aikana, hän on pääsääntöisesti oikeutettu samoihin etuuksiin kuin jos hän asuisi Suomessa. Työntekijä on velvollinen maksamaan samat maksut sosiaaliturvastaan kuin Suomessa asuva ja työtä tekevä. Sama koskee myös suomalaista työnantajaa, joka on lähettänyt työntekijän ulkomaille. Sosiaaliturvaa koskevista maksuista kerrotaan tarkemmin sivulla 11.

### *Työhön perustuva sosiaaliturva*

Jos työntekijä pysyy ulkomaan työkomennuksen ajan Suomen sosiaaliturvasa, hänelle karttuu Suomen työeläkettä myös ulkomailla tehdystä työstä. Jos työntekijälle sattuu työtapaturma tai ilmenee ammattitauti ulkomailla, hän saa korvaukset Suomesta, ja hänet on vakuutettu myös työttömyyden varalta.

### *Asumiseen perustuva sosiaaliturva*

Jos ulkomaille työhön lähetetty työntekijä ja hänen mukanaan seuraavat perheenjäsenet kuuluvat Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan, he saavat pääsääntöisesti myös ne etuudet, jotka muuten voidaan antaa ainoastaan Suomessa asuville. Tällaisia etuuksia ovat lapsilisä, äitiysavustus, äitiys-, erityisäitiys, isyys- ja vanhempainraha, sairauspäiväraha, erityishoitoraha, sairaanhoitokorvaukset, kuntoutusraha, kuntoutus, kansaneläke, perhe-eläke ja työttömyysturva. On kuitenkin eräitä poikkeuksia kuten työttömyysturva ja yleinen asumistuki, joita ei makseta ulkomaille.

Jos ulkomaisen työkomennuksen aikana Suomesta maksetaan jotakin muuta sosiaalietuutta kuin eläkettä, siitä vähennetään yleensä ulkomailta maksettu vastaava etuus.

Kelan etuuksia pitää hakea erikseen. Monia Kelan etuuksia, kuten perhe-etuuksia, voi hakea sähköisesti Kelan asiointipalvelussa ([www.kela.fi/asiointi](http://www.kela.fi/asiointi)). Palvelun käyttäminen vaatii verkkopankkitunnukset tai sähköisen henkilökortin. Hakemuksia voi myös täyttää ja tulostaa Kelan nettisivuilta.

### **Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha ja lasten kotihoidon tuki**

Äitiys-, isyys- ja vanhempainrahoissa oleva edellytys 180 päivän Suomessa asumisesta täyttyy myös, jos hakija on ulkomailla ollessaan kuulunut Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin. Päivärahaan voi siis tällöin olla oikeus, vaikka lapsi syntyy ulkomailla tai lyhyen ajan sisällä (180 päivän kuluessa) Suomeen paluun jälkeen.

Lasten kotihoidontukea voidaan tietysin edellytyksin maksaa toisessa EU-maassa oleskelevasta lapsesta. Muissa maissa oleskelevista lapsista tukea ei makseta.

### **Kansaneläke ja vammaisetuudet**

Kansaneläkkeen ja kansaneläkelain mukaisen leskeneläkkeen määrä riippuu hakijan tai edunjättäjän Suomessa asumasta ajasta. Kun lähetetty työntekijä ja hänen perheenjäsenensä kuuluvat Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin, kertyy myös ulkomailla oleskelun ajalta eläkkeeseen oikeuttavaa asumisaikaa. Tällainen oleskelu ulkomailla ei siis pienennä tulevaa eläkettä.

Eläkettä saavan hoitotukea, 16 vuotta täyttäneen vammaistukea ja alle 16-vuotiaan vammaistukea voidaan maksaa tietysin edellytyksin toisessa EU-maassa oleskelevälle henkilölle.

### **Työttömyysturva**

Työttömyysturvaetuuksia (työttömyyspäiväraha, työmarkkinatuki) ei makseta ulkomaille, vaan niiden saaminen edellyttää Suomen työmarkkinoiden käytettävissä oloa. Myös työkomennukselle lähtevän työntekijän perheenjäsenen oikeus työttömyyspäivärahaan ja työmarkkinatukeen päättyy, jos hän muuttaa Suomesta ulkomaille. EU-maahan työnhakuun menevälle voidaan maksaa työttömyyspäivärahaa kolmen kuukauden ajan. Työmarkkinatukea sen sijaan ei makseta näissä tapauksissa.

Työttömyyspäivärahaa (peruspäiväraha ja ansioon suhteutettu päiväraha) voidaan maksaa työntekijälle, joka on ollut työssä viimeksi kuluneiden 28

kuukauden aikana vähintään 34 viikkoa. Työssäolohehtoon lasketaan mukaan myös sellainen ulkomailla tehty työ, esimerkiksi lähetettyinä työntekijänä tai valtion palveluksessa, josta on maksettu pakolliset vakuutusmaksut. Työttömyysturvasta Suomeen palattaessa kerrotaan tarkemmin sivulla 48.

### Sairaanhoito

Suomesta ulkomaille lähetetty työntekijä ja virkamiehet säilyvät Suomen sairausvakuutuksen piirissä ulkomaan työkomennuksensa ajan. Suomen sairausvakuutus korvaa ulkomailla annetun tarpeellisen sairaanhoidon kustannuksia. Korvauksia myönnetään lääkärin ja hammaslääkärin palkkioista, tutkimuksen ja hoidon kustannuksista sekä lääketoista. Oikeus sairaanhoitoon Suomessa ja työskentelymaassa riippuu mm. siitä, mihin maahan on lähdyssä sekä siitä, säilyykö kotikunta Suomessa. Asiasta kerrotaan tarkemmin kohdissa 2 ja 3.

### *Perheenjäsenet*

Kela päättää aina ulkomaan työkomennukselle seuraavan perheenjäsenen kuulumisesta Suomen sosiaaliturvaan. 18 vuotta täyttäneiden perheenjäsenen tulee hakea omaa päätöstä Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta, mutta alle 18-vuotiaat voidaan liittää vanhempansa hakemukseen. Jokainen perheenjäsen saa kuitenkin Kelalta oman päätöksensä.

Perheenjäsenen kuuluminen Suomen lainsäädännön piiriin perustuu joko sopimusmääräykseen (USA, Kanada, Quebec, Israel, Chile ja Australia) tai asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annettuun lakiin (soveltamisalalaki). Myös EU-maihin lähtevien perheenjäsenten kuuluminen Suomen sosiaaliturvan piiriin ratkeaa soveltamisalalain mukaan.

Soveltamisalalain mukaan **perheenjäsenenä pidetään** työntekijän kanssa samassa taloudessa asuvaa avio- ja avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa (laki rekisteröidystä parisuhteesta) ja alle 18-vuotiaita lapsia. Lapsia ovat omat ja puolison lapset sekä otto- ja kasvattilapset.

Suomen asumisperusteinen sosiaaliturva koskee hakemuksesta työntekijän mukana työkomennukselle seuraavia perheenjäseniä, jos perheenjäsen kuului asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin ennen ulkomaille lähtöä. Perheenjäsen ei kuitenkaan kuulu Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan

piiriin, jos hän oman ansiotoimintansa perusteella kuuluu asemamaan sosiaaliturvan piiriin tai jos hänellä on muuten kiinteämmät siteet vieraaseen valtioon kuin Suomeen.

Jos perheenjäsenen työskentely ulkomailla on tilapäistä, perheenjäsenen voidaan työskentelyn loputtua hakemuksesta soveltaa uudelleen Suomen asumiseen perustuvaa sosiaalilainsäädäntöä perheenjäsenyyden perusteella. Työhön menosta, kuten myös työskentelyn lopettamisesta, pitää ilmoittaa Kelaan, koska näillä seikoilla saattaa olla vaikutusta myös Suomesta maksettaviin etuuksiin.

Ulkomailla muuttavan lähetetyn työntekijän perheenjäsenen sairaanhoito-oikeus lähetetyn työntekijän työskentelymaassa ja Suomessa rekisteröidään erikseen. Pääsääntöisesti perheenjäsenen sairaanhoito-oikeus on sama kuin lähetetyn työntekijän oikeus.

### 1.3 Sosiaaliturvaa koskevat maksut Suomessa

Kun työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin ulkomaan työkomennuksen ajan, **työnantajan pitää maksaa** Suomeen

- työeläkevakuutusmaksu
- tapaturmavakuutusmaksu (työtapaturmat ja ammattitaudit)
- työttömyysvakuutusmaksu
- työntekijäin ryhmähenkivakuutusmaksu
- työnantajan sosiaaliturvamaksu.

Työnantajan tulee **pidättää työntekijän palkasta**

- työeläkemaksun työntekijän maksuosuus,
- työttömyysvakuutusmaksun työntekijän maksuosuus ja
- ennakonpidätys sairausvakuutusmaksun suorittamiseksi (ns. mini-pidätys) tai periä rajoitetusti verovelvolliselta sairausvakuutusmaksu lähdeveron tapaan.

*Maksujen suoritusvelvollisuus on riippumaton siitä, missä työntekijää verotetaan.*

### *Työeläkevakuutus ja vakuutuspalkka*

Työeläkemaksun määrä Suomessa tehdystä työstä lasketaan todellisesta bruttopalkasta. Sen sijaan ulkomaisen työkomennuksen ajalta maksu peritään siitä bruttopalkasta, joka työntekijälle maksettaisiin vastaavasta työstä, jos se tehtäisiin Suomessa. Tämä niin kutsuttu **vakuutuspalkka** on sekä työnantajan että työntekijän työeläkemaksujen perusteena ja työntekijän eläke karttuu vakuutuspalkan mukaan. Vuoden 2006 alusta lähtien myös vanhempain- ja sairauspäivärahat sekä kuntoutusraha ovat määräytyneet vakuutuspalkan mukaan.

Sopiessaan ulkomaantyöstä työnantajan ja työntekijän tulee siis määritellä vakuutuspalkka, jonka työnantaja ilmoittaa eläkelaitokselle. Vakuutuspalkkaa ei saa kuitenkaan sopia vapaasti, vaan sen perusteiden on oltava työntekijän eläkelain (TyEL) mukaiset. Vakuutuspalkkaa ei tarvitse määrittää lyhyille alle kuuden kuukauden kestäville työkomennuksille, jos komennuksen ajaksi ei ole sovittu erillistä palkkaa, palkka maksetaan edelleen normaalisti Suomesta ja työntekijän tehtävät ulkomailla vastaavat Suomen työtä. Vakuutuspalkka määritetään euroina (€/kk). Vakuutuspalkka on syytä merkitä työkomennuksesta tehtyyn sopimukseen.

- Vakuutuspalkan määrittelyn tulisi tapahtua seuraavalla tavalla:
  1. Määritetään, kuinka paljon ulkomaantyötä vastaavasta työstä Suomessa maksettaisiin. Määrittelyssä huomioidaan kaikki palkaksi katsottavat erät, kuten bonukset ja luontoisedut, joita vastaavan työn palkkaukseen Suomessa liittyy.
  2. Käydään läpi, onko työ ulkomailla vaativampaa kuin vastaava työ Suomessa tai liittyykö siihen muita erityisvaatimuksia (suurempi vastuu, pidempi työaika jne.) Tällaiset seikat voivat nostaa vakuutuspalkan määrää. Samoin tulisi pohtia, voiko jokin seikka vaikuttaa alentavasti vakuutuspalkan määrään.
  3. Työnantaja ja työntekijä yhdessä määrittävät, mikä on juuri tämän kyseisen työn vakuutuspalkka.

**Esimerkki:** *Yritys palkkaa työntekijän toimimaan myyntiedustajana Saksassa. Työntekijällä on käytössään auto ja työnantaja järjestää hänelle myös asunnon. Yrityksellä on Suomessakin vastaavissa tehtävissä toimivia myyntiedustajia, joilla on myös autoetu. Asuntoa työnantaja ei ole kuitenkaan heille tarjonnut. Autoetu tulee siis huomioida vakuutuspalkassa mutta asuntoetua ei.*

Vakuutuspalkkaa koskeva säännös koskee lähetettynä työntekijänä ulkomailla tehtävää työtä, joka vakuutetaan Suomen työeläkelakien mukaan, riippumatta siitä, missä maassa työtä tehdään.

Lisätietoja vakuutuspalkasta saa omasta eläkelaitoksesta, Eläketurvakeskuksesta ja työeläkelakipalvelusta:

[http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/soveltamisohjeet/ohjeistot/elakkeet/elakelajien\\_yhteiset/elakkeen\\_perusteena\\_olevat\\_ansiot/vakuutuspalkka/vakuutuspalkan\\_määrittely](http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/soveltamisohjeet/ohjeistot/elakkeet/elakelajien_yhteiset/elakkeen_perusteena_olevat_ansiot/vakuutuspalkka/vakuutuspalkan_määrittely)

### *Tapaturma- ja työttömyysvakuutus sekä työntekijäin ryhmähenkivakuutus*

Tapaturmavakuutusmaksun perusteena ulkomaantyön osalta käytetään samaa vakuutuspalkkakäsitettä kuin työeläkevakuutuksessa. Kyseisen vakuutuspalkan työnantaja ilmoittaa tapaturmavakuutusyhtiölleen palkkailmoituksessa. Sen sijaan korvaukset työtapaturmasta ja ammattitaudista määräytyvät todellisten ansioiden mukaan.

Työttömyysvakuutusmaksut ja työntekijän ryhmähenkivakuutuksen maksu hoidetaan tapaturmavakuutuksen liitännäisvakuutuksina. Myös näiden vakuutusten maksut määräytyvät ulkomaantyön osalta vakuutuspalkan perusteella.

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen perusteella maksetaan kertakorvaus työntekijän kuoleman jälkeen tietyin edellytyksin hänen omaisilleen. Kuolemantapauskorvaukset maksetaan keskitetysti Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolista, joka toimii Henkivakuutusosakeyhtiö Retron yhteydessä.

### *Muut sosiaaliturvamaksut*

Työnantajan sosiaaliturvamaksu ja vakuutetun sairausvakuutusmaksu (sairaanhoitomaksu ja päivärahamaksu) lasketaan yleensä työntekijän ulkomaantyöskentelystä vakuutuspuolelta perusteella. Molemmat maksut on suoritettava vaikka palkka olisi verovapaata Suomessa. Työnantajan sosiaaliturvamaksun ja vakuutetun sairausvakuutusmaksun maksuvelvollisuus liittyy niihin työntekijöihin, jotka ulkomailla työskennellessään ovat Suomessa sairausvakuutettuja. Jos työntekijää verotetaan Suomessa, mutta hän ei ole vakuutettu sairausvakuutuslain mukaan, hän voi vaatia verottajalta vapautusta sairausvakuutusmaksuvelvollisuudesta. Suomalainen työnantaja on vastavasti vapautettu sosiaaliturvamaksun tilittämisestä silloin, kun palkansaaja ei ole sairausvakuutettu Suomessa.

Ulkomaisella työnantajalla ei tällä hetkellä ole velvollisuutta maksaa työnantajan sosiaaliturvamaksua Suomeen, jos palkanmaksu ei tapahdu Suomessa eikä yrityksellä ole Suomessa kiinteää toimipaikkaa, vaikka työntekijä kuuluisi Suomen sairausvakuutuksen piiriin. Jos suomalainen yritys on lähettänyt työntekijän ulkomaisen emon-, tytär- tai sisaryrityksen palvelukseen tai sellaisen ulkomaisen yrityksen palvelukseen, jossa suomalaisella työnantajalla on määräysvaltaa, on suomalaisella yrityksellä velvollisuus maksaa työnantajan sosiaaliturvamaksu palkan maksavan ulkomaisen yrityksen puolesta.

## 1.4 Ulkomaantyö ja verotus

### *Työnantaja lähettää työntekijän ulkomaille alle 6 kuukaudeksi tai kuuden kuukauden sääntö ei sovellu*

Jos Suomesta lähtevä työntekijä työskentelee suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla alle kuusi kuukautta tai palkkaan ei voida soveltaa ns. kuuden kuukauden sääntöä, palkka verotetaan Suomessa. Työnantaja toimittaa palkasta ennakonpidätyksen Suomeen verokortin mukaan, maksaa sosiaaliturvaan liittyvät maksut ja antaa verottajalle normaalin vuosi-ilmoituksen. Jos oleskelu työntekevaltiassa kestää enintään 183 päivää, työntekevaltiolla ei yleensä ole verotusoikeutta. Jos työntekevaltiolla on verotusoikeus, kaksinkertainen verotus poistetaan Suomessa.

Jos työntekijä lähetetään toiseen Pohjoismaahan, työnantajan kannattaa antaa verovirastolle täytettynä vain Pohjoismaissa käytettävä lomake NT1. (ks. Verohallituksen julkaisu 276 ”Pohjoismaihin lähetettävät työntekijät”).

### *Työnantaja lähettää työntekijän ulkomaille vähintään 6 kuukaudeksi*

Jos suomalainen yritys lähettää Suomesta työntekijän toiseen valtioon vähintään kuuden kuukauden ajaksi, palkkaan saattaa soveltua ns. kuuden kuukauden sääntö. Jos työnantaja arvioi säännön soveltuvan, ennakonpidätystä verojen suorittamiseksi ei toimiteta Suomeen. Ennakonpidätys sairausvakuutusmaksun suorittamiseksi (ns. minipidätys) on kuitenkin toimitettava, jos työntekijä on Suomessa sairausvakuutettu. Myös työnantajan sosiaaliturvamaksu on tällöin maksettava. Vastuu säännön oikeasta soveltamisesta ennakoperinnässä on työnantajalla.

Kuuden kuukauden sääntö soveltuu, jos **molemmat** seuraavat edellytykset täyttyvät:

- verosopimus ei estä työskentelyvaltiota verottamasta palkkaa (tai verosopimusta ei ole), ja
- kyseessä on vähintään kuusi kuukautta yhdenjaksoisesti kestävä ulkomaantyöskentely, jonka aikana työntekijä ei oleskele Suomessa enempää kuin keskimäärin kuutena päivänä kuukautta kohden.

Jos työ tehdään Suomesta olevan työnantajan lukuun, verosopimus ei estä verotusta työskentelyvaltiossa, jos työntekijä oleskelee siellä yli 183 päivää. Verosopimuksesta riippuen tarkastelujakso vaihtelee kalenterivuodesta perähtäiseen 12 kuukauteen.

**Esimerkki:** Työnantaja lähettää K:n ulkomaille 9 kuukaudeksi. K tulee työskentelemään 2 kuukautta Belgiassa, 3 kuukautta Saksassa ja 4 kuukautta Italiassa. K:lla on ulkomaan työskentelystä todistus A1 Suomen sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta. Työnantajalla ei ole kiinteää toimipaikkaa missään näissä valtioissa. Kun oleskelut työskentelyvaltioissa jäävät lyhyiksi, verosopimusten 183 päivän aikaraja estää jokaista työskentelyvaltiota verottamasta. Kuuden kuukauden sääntö ei sovellu. Palkasta toimitetaan ennakonpidätys Suomeen normaaliin tapaan ja työnantajan sosiaaliturvamaksu maksetaan ennakopidätyksen alaisen palkan perusteella.

Jos työnantaja arvioi, että palkkaan soveltuu kuuden kuukauden sääntö, hänen on sitä ennen pitänyt arvioida, että kyseisessä tilanteessa verosopimus ei estä työskentelyvaltiota verottamasta työntekijän siellä ansaitsemaa palkkaa. Jos työskentelyvaltiolla on verotusoikeus, verovelvoitteet tulee hoitaa työskentelyvaltion lainsäädännön mukaan. Saadakseen ao. maan velvoitteista tarkempaa tietoa, tulee työnantajan ottaa yhteyttä työskentelyvaltion veroviranomaisiin työskentelypaikkakunnalla.

**Esimerkki:** *Työnantaja lähettää C:n Belgiaan 1.2.–31.8. (=212pv) väliseksi ajaksi. Tänä aikana C tulee oleskelemaan Suomessa yhteensä vain 10 päivää. Kun C siten oleskelee Belgiassa yli 183 päivää kalenterivuoden aikana, verosopimuksen mukaan Belgiassa on oikeus verottaa palkkaa. C ei myöskään oleskele Suomessa enempää kuin keskimäärin 6 päivää kuukautta kohden. Suomessa soveltuu siis kuuden kuukauden sääntö. Työnantaja toimittaa ns. minipidätyksen Suomeen ja ilmoittaa asiasta Suomessa verovirastolle lomakkeella NT2 kuukauden kuluessa siitä, kun ensimmäisen kerran toimitettiin vain minipidätys. Työntekijä ottaa Belgiassa itse yhteyttä työskentelypaikkakunnan verovirastoon ja pyytää sieltä ohjeet mahdollisen ennakkoveron maksamiseksi.*

Kuuden kuukauden säännön soveltuessa työnantajan sosiaaliturvamaksun ja minipidätyksen perusteena on työeläkevakuutuksen vakuutuspalkka, jos työntekijän eläketurva on järjestetty joko pakollisesti tai vapaaehtoisesti työntekijän eläkelain mukaisesti. Jos kuuden kuukauden sääntö soveltuu, mutta eläketurva ei ole järjestetty edellä mainitun mukaisesti, työnantajan sosiaaliturvamaksun ja minipidätyksen perusteena on rahapalkka. Rahapalkkaan ei lueta luontoisetuja eikä Verohallituksen päätöksen mukaisia kustannusten korvauksia eikä muita tuloverolaisissa verovapaiksi säädettyjä korvauksia. Rahapalkaksi sen sijaan katsotaan esimerkiksi se osa ulkomaanpäivärahasta, joka ylittää Verohallituksen em. kustannuspäätöksen mukaisen määrän. Samoin rahapalkaksi katsotaan sellaiset päivärahat, jotka katsotaan maksetuiksi työskentelystä varsinaisella työpaikalla.

Kuuden kuukauden säännön soveltuessa vuosi-ilmoituksella ilmoitetaan kuuden kuukauden säännön alaisena tulona vakuutuspalkka tai rahapalkka sen mukaan, kumpi on perusteena maksuille. Työntekijän kotikunnan vero-toimistolle annetaan tarkkailu-ilmoitus.

### *Suomalainen julkisyhteisö työnantajana*

Jos työnantaja on Suomen valtio tai suomalainen julkisyhteisö, Suomesta lähetetyn työntekijän palkasta toimitetaan yleensä normaaliin tapaan ennakonpidätys Suomeen ja palkan perusteella maksetaan työnantajan sosiaaliturvamaksu. Kuuden kuukauden sääntö ei sovellu näissä tilanteissa eikä työskentelyvaltiolla tavallisesti ole verotusoikeutta.

### *Suomalainen yhtiö lähettävänä työnantajana, kun palkka maksetaan kokonaan tai osittain ulkomaisesta yrityksestä*

Suomalainen yritys voi lähettää työntekijän ulkomaille työskentelemään samaan konserniin kuuluvaan yhtiöön. Usein työntekijä tekee työsopimuksen myös kyseisen ulkomaisen yhtiön kanssa ja työsuhde lähetettävään suomalaiseen yhtiöön säilyy tällöin lepävänä ulkomaantyöskentelyn ajan. Jos työskentely tapahtuu ulkomaisen yhtiön lukuun ja hyväksi palkan rasittaessa sen tulosta, voidaan katsoa, että ulkomaantyön osalta työntekijän verotuksellinen työnantaja on ulkomainen yhtiö. (Sosiaaliturvan näkökulmasta työoikeudellinen työnantaja voi siis olla Suomessa.) Ulkomaisella yrityksellä ei kuitenkaan ole työnantajavelvoitteita Suomen veroviranomaisiin nähden.

Jos työntekijä on Suomessa vakuutettu sairausvakuutuslain mukaan, on lähettävän työnantajan maksettava työnantajan sosiaaliturvamaksu palkan maksavan ulkomaisen työnantajan puolesta. Lisäksi lähettävän työnantajan on ilmoitettava vuosi-ilmoituksella vakuutetun sairausvakuutusmaksun perusteena oleva määrä, joko vakuutuspalkka tai rahapalkka, siten kuin sivuilla 15–16 on selvitetty. Työntekijä maksaa tällöin vakuutetun sairausvakuutusmaksun jäännösverona, koska minipidätystä ei ole tehty.

Jos suomalainen yritys maksaa työntekijän palkan osittain tai kokonaan ulkomaisen konsernin sijasta, on se velvollinen työnantajan sosiaaliturvamaksun maksamisen lisäksi toimittamaan Suomeen maksamansa palkan osalta minipidätyksen tai ennakonpidätyksen, jos kuuden kuukauden sääntö ei sovellu. Minipidätys tehdään maksettua palkkaa vastaavasta vakuutus- tai rahapalkan osasta. Maksetusta palkasta tai minipidätystä vastaavasta vakuutus- tai rahapalkan osasta sekä toimitetusta mini- tai ennakonpidätyksestä annetaan vuosi-ilmoitus Suomeen sijaismaksajana.

### *Rajoitetusti verovelvollisen lähetetyn työntekijän ulkomailla työskentely*

Jos kolme vuotta on kulunut sen vuoden päättymisestä, jolloin työntekijä on lähtenyt maasta, pidetään häntä yleensä rajoitetusti verovelvollisena. Rajoitetusti verovelvollinen ei maksa Suomessa veroa ulkomaanpalkasta, ellei palkanmaksaja ole Suomen valtio tai suomalainen julkisyhteisö. Julkisyhteisön maksama palkka verotetaan yleensä Suomessa.

Jos työntekijä on sairausvakuutuslain mukaan Suomessa vakuutettu, on Suomeen maksettava työnantajan sosiaaliturvamaksu ja yleensä myös vakuutetun sairausvakuutusmaksu rajoitetusta verovelvollisuudesta huolimatta eikä sillä, verotetaanko häntä Suomessa, ole merkitystä.

Työnantajan sosiaaliturvamaksun ja vakuutetun sairausvakuutusmaksun perusteena on pidempään jatkuvilla komennuksilla yleensä vakuutuspalkka.

Suomalaisen rajoitetusti verovelvolliselle palkkaa maksavan työnantajan on työnantajan sosiaaliturvamaksun maksamisen lisäksi perittävä palkasta vakuutetun sairausvakuutusmaksu lähdeveron tapaan, jos vakuutetun sairausvakuutusmaksu on suoritettava. Lisäksi annetaan vuosi-ilmoitus maksetun palkan, siitä mahdollisesti perityn lähdeveron ja sairausvakuutusmaksun määristä. Vaikka palkan maksaisi ulkomainen yritys, on suomalaisen yrityksen, joka lähettää työntekijän ulkomaille samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan ulkomaisen emo-, tytär- tai sisaryrityksen palvelukseen taikka sellaisen ulkomaisen yrityksen palvelukseen, jossa suomalaisella työnantajalla on määräämisvalta, maksettava työnantajan sosiaaliturvamaksu ulkomaisen työnantajan puolesta. Koska ulkomainen työnantaja ei peri palkasta sairausvakuutusmaksua, on suomalaisen lähettävän työnantajan annettava vuosi-ilmoitus vakuutuspalkan määrästä. Työntekijä maksaa sairausvakuutusmaksun jäännösverona.

Tiedot verotuksesta ulkomaantilanteissa on poimittu Verohallituksen julkaisuista. Lisätietoja verotuksesta saa verovirastoilta tai Internet-osoitteesta: [www.vero.fi](http://www.vero.fi)

## 2 Työkomennus EU- tai ETA-maihin sekä muihin sosiaaliturvasopimusmaihiin

### 2.1 EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset/kansainväliset sosiaaliturvamääräykset

**Euroopan unionissa** ei ole yhtenäistä sosiaaliturvajärjestelmää, mutta jäsenmaiden välistä henkilöiden liikkuvuutta edistämään on luotu yhteiset sosiaaliturvan koordinointisäännöt. Nämä koordinointisäännöt on annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EY) N:o 883/2004 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta (jatkossa EU-asetus). Asetus 883/2004, joka on voimassa 1.5.2010 lähtien, korvaa aiemman Euroopan talousyhteisön asetuksen (ETY) n:o 1408/71 sosiaaliturvajärjestelmien soveltamisesta yhteisön alueella liikkuviin työntekijöihin, itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja heidän perheenjäseniinsä.<sup>1</sup>

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

**ETA-maita ovat** Islanti, Liechtenstein ja Norja. Jäljempänä mainitaan erikseen kun ETA-maita ja Sveitsiä koskevat säännöt poikkeavat EU-maiden säännöistä.

Suomella on lisäksi **kahdenvälinen sosiaaliturvasopimus** seuraavien maiden kanssa:

- Kanada (1.2.1988 alkaen)
- Quebec (1.4.1988 alkaen)
- USA (1.11.1992 alkaen)
- Israel (1.9.1999 alkaen)
- Chile (1.1.2008)
- Australia (1.7.2009).

<sup>1</sup> Uusi asetus 883/2004 ei alkuvaiheessa koske ETA-maita, Sveitsiä, eikä myöskään EU-maiden välillä liikkuvia kolmansien valtioiden kansalaisia. Näihin sovelletaan toistaiseksi edelleen asetuksen 1408/71 säännöksiä.

Suomella on Australian ja Kanadan Quebecin kanssa erilliset sairaanhoitosopimukset. Myös Pohjoismaisessa sosiaaliturvasopimuksessa on säännöksiä, jotka koskevat myös sairaanhoitoa. Näiden sopimusten sairaanhoitoa koskevista määräyksistä saa lisätietoja Kelasta. Muissa sosiaaliturvasopimuksissa ei ole määräyksiä sairaanhoidosta.

## 2.2 EU-asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten yleisperiaatteet

### *Ketä EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset koskevat*

EU-asetusta sovelletaan EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin kansalaisiin, jotka työntekijöinä tai yrittäjinä kuuluvat tai ovat kuuluneet yhden tai useamman jäsenmaan lainsäädännön piiriin. Asetusta sovelletaan samoin myös henkilöihin, jotka eivät itse työskentele (esim. perheenjäsenet, opiskelijat ja eläkkeensaajat).

ETA-maihin ja Sveitsiin sovelletaan asetusta 1408/71 kunnes asetus 883/2004 tulee näissäkin maissa sovellettavaksi.

EU-asetus 1408/71 laajeni 1.6.2003 lukien koskemaan myös muiden kuin EU- ja ETA-maiden (ns. kolmansien maiden) kansalaisia ja heidän perheenjäseniään, jotka liikkuvat EU:n alueella. Edellytyksenä kuitenkin on, että kolmansien maiden kansalaiset asuvat laillisesti EU:n alueella. Tätä kolmansien maiden kansalaisia koskevaa asetusta ei sovelleta Tanskaan, ETA-maihin eikä Sveitsiin.

Kunkin sosiaaliturvasopimuksen kohdalla kerrotaan, mitä sosiaaliturvasopimus pitää sisällään. Yleensä sosiaaliturvasopimuksia sovelletaan henkilöihin, jotka kuuluvat tai ovat kuuluneet sopimusmaan sosiaaliturvan piiriin.

Sekä EU-asetusta että sosiaaliturvasopimuksia sovelletaan myös pakolaisiin ja kansalaisuudettomiin henkilöihin, jotka ovat tai ovat olleet yhden tai useamman jäsenvaltion lainsäädännön alaisia.

### *Mitä EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset koskevat*

EU-asetus ja sosiaaliturvasopimusten soveltamisalaan kuuluva lainsäädäntö vaihtelee. Yleensä määräykset sisältävät sekä työskentelyyn perustuvat etuudet (työeläke ja tapaturmavakuutus) että Kelan hoitamat asumiseen perustuvat etuudet (mm. kansaneläke ja sairausvakuutus). Joskus myös sairaanhoito on sopimuksissa mukana. Jos sosiaaliturvasopimus ei sisällä kaikkia etuuksia,

siitä on erikseen kerrottu tämän esitteen maakohtaisessa osuudessa. Siltä osin kun sosiaaliturvasopimus ei koske joitain etuuksia tai henkilöryhmiä, etuudet määräytyvät Suomen kansallisen lainsäädännön mukaan.

EU-asetus ja sosiaaliturvasopimukset koskevat ainoastaan lakisäateistä sosiaaliturvaa. Niihin eivät kuulu esimerkiksi työehtosopimuksilla sovitut etuudet.

### *EU-asetuksen piiriin kuuluvat sosiaaliturvan alat*

EU- ja ETA-maiden sosiaaliturvaetuksien kirjo on varsin laaja ja järjestelmät eroavat toisistaan huomattavastikin. EU-maiden sosiaaliturvajärjestelmät kattavat kuitenkin kaikki keskeiset sosiaaliturvan alat. EU-asetuksen piiriin kuuluvat seuraavat sosiaaliturvan alat, joiden alla on lueteltu ne Suomen sosiaaliturvaetuudet, jotka kuuluvat kunkin alan piiriin:

#### ■ **sairaus- ja äitiysetuudet sekä vastaavat isyysetuudet**

Suomessa sairaus- ja äitiysetuuksiin luetaan sairausvakuutusjärjestelmän etuuksien (mm. sairauspäiväraha, vanhempainpäivärahat), kuntoutusetuuksien (kuntoutusraha, kuntoutus) ja vammaisetuuksien (pl. ruokavaliokorvaus) lisäksi myös julkinen terveydenhuolto.

#### ■ **työkyvyttömyysetuudet**

mukaan lukien ne, joiden tarkoituksena on ansiokyvyn ylläpitäminen tai parantaminen. Työkyvyttömyysetuuksiin kuuluvat mm. kansaneläke ja työeläkejärjestelmän työkyvyttömyyseläkkeet.

#### ■ **vanhuusetuudet**

Vanhuusetuuksiin kuuluvat työeläke- ja kansaneläkejärjestelmän vanhuuseläkkeet, työttömyyseläke ja työeläkejärjestelmän osa-aikaeläke.

#### ■ **perhe-eläke-etuudet**

Jälkeen elävien etuuksiin kuuluvat työeläkejärjestelmän ja kansaneläkejärjestelmän perhe-eläkkeet.

#### ■ **työtapaturma ja ammattitautietuudet**

Työtapaturma ja ammattitautietuuksiin kuuluvat tapaturma- ja ammattitautilainsäädännön mukaiset korvaukset sekä tähän lainsäädäntöön liittyvä kuntoutus.

#### ■ **kuolemantapauksen johdosta myönnettävät avustukset**

Kuolemantapauksen johdosta annettaviin avustuksiin kuuluu esimerkiksi tapaturmavakuutuslain nojalla maksettava hautausapu.

### ■ työttömyysetuudet

Työttömyysetuudet tarkoittavat sekä työttömyysturvalain mukaisen perusturvan (peruspäiväraha ja työmarkkinatuki) että ansioperusteisen turvan työttömyysetuuksia.

### ■ perhe-etuudet

Perhe-etuuksia ovat lapsilisä, lasten kotihoidontuki ja eläkkeensaajan lapsikortus.

Sosiaaliturvasopimukseen kuuluvista sosiaaliturva-aloista on kerrottu aomaa kohdalla kappaleessa 2.5.

Etuudet ja sairaanhoito EU-maahan lähetetyille työntekijälle ja hänen perheenjäsenelleen:

Periaatteena EU-asetuksessa on se, että etuudet eksportoidaan eli maksetaan niihin oikeutetulle toisessa EU-maassa asuvalle henkilölle, vaikka hän ei asuisikaan etuuksia maksavan valtion alueella. Tämän perusteella toiseen EU-maahan lähetetyille työntekijälle ja hänen perheenjäsenilleen voidaan maksaa esimerkiksi lasten kotihoidon tukea Suomesta, vaikka lapsi ei asuisikaan Suomessa. Lähetetyllä työntekijällä on myös oikeus sairaanhoitoon työskentelymaassaan. Sama koskee hänen perheenjäseniään, mikäli he eivät itse työskentele.

## *Vakuuttaminen*

### **Lähtökohtana vakuuttaminen työskentelymaassa**

EU-asetuksen sekä sosiaaliturvasopimusten pääperiaate on, että työntekijän vakuuttaminen ja sosiaaliturva määräytyvät työskentelymaan lainsäädännön mukaan. Työntekijä siirtyy siis työskentelyvaltion sosiaaliturvajärjestelmään ja vakuutusmaksut on maksettava sinne. Myös etuudet saadaan silloin lähtökohtaisesti vain tästä työskentelymaasta.

### **Lähetetty työntekijä**

EU-asetuksessa ja sosiaaliturvasopimuksissa on säännökset vakuuttamisesta. Keskeistä on, että vakuuttaminen hoidetaan ainoastaan yhdessä maassa eli myös etuudet tulevat vain yhdestä maasta. Tärkein poikkeus työskentelymaassa vakuuttamisen periaatteesta ovat lähetetyt työntekijät, joihin voidaan soveltaa tilapäisen komennuksen ajan edelleen lähtömaan lainsäädäntöä.

EU-asetuksessa sekä sosiaaliturvasopimuksissa on sovittu, kuinka pitkän ajan työkomennukselle lähtevää voidaan pitää lähetettynä työntekijänä. Työntekijää ja hänen mukanaan seuraavia perheenjäseniä voidaan pitää Suomen sosiaaliturvan piirissä enintään kahdesta viiteen vuotta.

ETA-maihin ja Sveitsiin lähettämisaika on enintään yksi vuosi siihen saakka, kunnes EU-asetus 883/2004 ja sen myötä enintään kahden vuoden lähettämisaika tulee sovellettavaksi.

*Lähetetyistä työntekijöistä kerrotaan tarkemmin kohdissa 2.4 ja 2.5.*

## 2.3 Vakuuttamista ja sairaanhoitoa koskevat todistukset ja päätökset

### *Miksi*

Työkomennukselle lähetetty työntekijä tarvitsee todistuksen siitä, että hän kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin. Tämän todistuksen antaa Eläketurvakeskus, joka ratkaisee Suomen sosiaaliturvaan kuulumisen EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen perusteella. Todistuksen avulla sekä työnantaja että työntekijä saavat vapautuksen työskentelymaahan vakuutusmaksuista ja välttyvät siten kaksinkertaisilta maksuilta. Todistus koskee EU-asetuksen ja kunkin sosiaaliturvasopimuksen kattamia etuuksia. Eläketurvakeskus ilmoittaa Kelaalle antamistaan todistuksista ja hylkäävistä päätöksistä. Tämän perusteella Kela antaa erikseen päätöksen oikeudesta asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Siltä osin kuin on kysymys EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten kattamista sosiaaliturvan aloista, Kelan päätös perustuu ETK:n tekemään ratkaisuun. Kela ratkaisee myös lähetetyn työntekijän mukana seuraavien perheenjäsenten kuulumisen Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan.

### *Miten*

Eläketurvakeskus antaa hakemuksesta todistuksen siitä, että työntekijään sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä hänen työskennellessään toisessa EU-/ETA-maassa, Sveitsissä tai sosiaaliturvasopimusmaassa. Tämä todistus on EU-maihin lähtevien osalta A1, joka on suomen- tai ruotsinkielinen sen mukaan, kummalla kielellä todistusta on haettu. Todistus A1 korvaa aiemmin käytössä olleen todistuksen E 101. Sosiaaliturvasopimusmaahan työkomen-

nukselle lähtevälle annetaan todistus kahdenvälisen sosiaaliturvasopimuksen perusteella. Nämä todistukset ovat kaksikielisiä eli tiedot ovat molempien sopimusmaiden kielillä (esim. FI/USA 1A).

ETA-maihin ja Sveitsiin lähteville sekä kolmansien maiden kansalaisille annetaan todistus E 101 niin kauan kuin näissä maissa sovelletaan EU-asetusta 1408/71.

Työnantaja voi tehdä sähköisen hakemuksen työntekijän kuulumisesta Suomen sosiaaliturvan piiriin. Työnantaja voi kirjautua sähköiseen hakemukseen Eläketurvakeskuksen verkkosivuilla: [www.etk.fi](http://www.etk.fi) → Lomakkeet → Töihin ulkomaille. Sähköisessä hakemuspalvelussa käytetään yrityksen tunnistamiseen verohallinnon ja Kelan yhteistä Katso-tunnistetta. Ohjeita Katso-tunnisteen käyttöönotosta saa osoitteesta [www.vero.fi](http://www.vero.fi).

Hakemuksen työntekijän kuulumisesta Suomen sosiaaliturvan piiriin voi tehdä Eläketurvakeskukselle myös lomakkeella ETK 2132. Lomakkeen voi täyttää ja tulostaa Internet-osoitteessa [www.etk.fi](http://www.etk.fi). Lomakkeen ETK 2132 saa myös Eläketurvakeskuksesta tai Kelan toimistoista (myös ruotsin- ja englantinkielisiä lomakkeita on saatavilla).

Jos hakemus tehdään lomakkeella ETK 2132 ja kyseessä on sosiaaliturvasopimusmaahan Australiaan, Chileen, Kanadaan, Quebeciin tai Israeliin työkomennukselle lähtevä, työnantaja täyttää lisäksi kahdenvälisen todistuslomakkeen. Mikäli todistusta haettaessa käytetään sähköistä hakemuspalvelua, erillistä ao. maan todistuslomaketta ei tarvitse täyttää.

*Eläketurvakeskus välittää tiedon todistuksen hakemuksesta ja ratkaisusta Kelaan.* Tämän perusteella Kela antaa erikseen päätöksen oikeudesta asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Siltä osin kuin on kysymys EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten kattamista sosiaaliturvan aloista, Kelan päätös perustuu ETK:n tekemään ratkaisuun. Kela ratkaisee myös lähetetyn työntekijän mukana seuraavien perheenjäsenten kuulumisen Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Perheenjäsenten on haettava (lomakkeella Y 38) omaa päätöstä Kelan ulkomaan yksiköstä.

## Milloin

Lähetetyn työntekijän todistus on muistettava hakea hyvissä ajoin ennen työkomennuksen alkua. Todistuksen saa Eläketurvakeskukselta noin kahdessa viikossa, jos hakemuksessa on kaikki tarpeelliset tiedot eikä lisäselvityksiä tarvita.

Alle kuukauden kestävästä lyhytaikaista työmatkaa varten todistusta ei yleensä tarvitse hankkia, jolleivät esimerkiksi työntekomaan viranomaiset sitä vaadi. Jos sosiaalivakuutusmaksuja kuitenkin ryhdytään työskentelymaassa perimään, todistuksen voi saada tarvittaessa Eläketurvakeskukselta jälkikäteen. Todistus on toimitettava maksuja vaatineelle viranomaiselle. Esimerkiksi Norjan viranomaiset vaativat usein todistuksen hyvinkin lyhyille, jopa muutaman päivän pituisille, työkomennuksille.

### *Sairaanhoitoa koskevat todistukset*

#### **EU-maat**

EU- tai ETA-maassa tai Sveitsissä työskentelevällä, Suomen sairausvakuutukseen (sosiaaliturvaan) kuuluvalla lähetetyllä työntekijällä ja hänen mukanaan olevalla perheenjäsenellä on lähetetyn työntekijän työntekomaassa oikeus saada sairaanhoitoa. Oikeuden laajuus vaihtelee sen mukaan, miten pitkä lähtetymisen kesto eli maassa asumisen aika on.

Alle vuoden ulkomailla kestävästä tilapäisen oleskelun/asumisen aikana sairaanhoito annetaan työntekomaassa eurooppalaisen sairaanhoitokortin (nk. EHIC-kortti) nojalla. Kortin nojalla henkilöllä on oikeus lääketieteellisesti välttämättömään sairaanhoitoon, jolloin hoidon antajan on huomioitava maassa oleskelun kesto ja annettavan sairaanhoidon luonne. Mitä pidemmästä oleskelusta/asumisesta työntekomaassa on siis kyse, sitä laajempi sairaanhoito-oikeus on. Kelan myöntämä eurooppalainen sairaanhoitokortti kelpaa ulkomailla julkisessa terveydenhuollossa sekä sairausvakuutus sopimuksen tehneiden yksityisten lääkäreiden vastaanotoilla että sopimuksen tehneissä sairaaloissa. Henkilökohtaisen maksuttoman kortin voi tilata Kelan sähköisen asiointipalvelun kautta ([www.kela.fi](http://www.kela.fi)). Saatuaan lähetettyä työntekijää koskevat tiedot Eläketurvakeskukselta, Kela toimittaa ilman eri hakemusta eurooppalaisen sairaanhoitokortin henkilöille, jotka ovat Suomessa sairausvakuutettuja toisessa EU- tai ETA-maassa tai Sveitsissä oleskelunsa ajan.

Yli vuoden kestävästä ulkomailla asumisen/oleskelun aikana lähetetyllä työntekijällä ja hänen työelämän ulkopuolella olevien perheenjäsenten on rekisteröidyttävä sairaanhoidon saamiseksi työntekomaassa asuinpaikan sairausvakuutuslaitokseen. Tätä rekisteröintiä varten Kela myöntää pyynnöstä todistuksen E 106 tai S1. Todistuksen myöntämisestä lisätietoja antaa Kelan ulkomaan yksikkö. Rekisteröinnin jälkeen henkilöillä on oikeus saada kaikki tarvitsemansa sairaanhoito työntekomaassa sen lainsäädännön mukaisesti.

Henkilöt maksavat sairaanhoidosta samat asiakasmaksut kuin paikallisetkin asukkaat maksavat.

Pohjoismaissa oikeus sairaanhoitoon osoitetaan virallisella henkilöllisyystodistuksella tai passilla. On hyvä huomioida, ettei suomalainen ajokortti ole virallinen henkilöllisyystodistus muualla kuin Suomessa. Suositeltavaa kuitenkin on, että myös Pohjoismaita varten henkilöillä on tarvittaessa esittää eurooppalainen sairaanhoitokortti. Erillistä rekisteröitymistä toisen Pohjoismaan sairausvakuutuslaitoksessa ei kuitenkaan ole välttämätöntä tehdä sairaanhoidon saamiseksi työntekomaassa.

EU- tai ETA-maahan tai Sveitsiin lähetetyllä työntekijällä ja hänen perheenjäsenellään on aina oikeus käyttää Suomessa julkisen terveydenhuollon palveluita. Kela myöntää pyynnöstä näille henkilöille ”Todistus oikeudesta hoitoetuksiin Suomessa” -asiakirjan, jolla voi Suomessa osoittaa oikeutensa sairaanhoitoon julkisessa terveydenhuollossa. Lisäksi tällaisella työntekijällä ja perheenjäsenellä on oikeus käyttää Suomessa yksityisen terveydenhuollon palveluita ja saada näistä kustannuksista Kelalta sairausvakuutuslain nojalla korvaus. Lisätietoja antaa Kela.

### **Sosiaaliturvasopimusmaat**

Suomen sosiaaliturvan piiriin kuuluvat Kanadan Quebeciin lähetetyt työntekijät ja näiden perheenjäsenet ovat oikeutettuja asuinmaassaan saamaan sairaanhoitoa kuten maassa vakuutetut. Tätä varten työntekijän perheenjäsenineen on rekisteröidyttävä asuinpaikkansa sairausvakuutuslaitoksessa Eläketurvakeskuksen myöntämällä todistuksella FI/Q 1.

Sosiaaliturvasopimusmaahan lähetetyn Suomessa sairausvakuutetun työntekijän ja hänen Suomessa sairausvakuutettujen perheenjäsenten oikeus Suomen julkisen terveydenhuollon palveluihin riippuu siitä, katsotaanko henkilöllä olevan kotikuntalainen mukainen kotikunta Suomessa vai ei. Kotikunnasta päättää kunnan rekisteriviranomainen (maistraatti).

Sosiaaliturvasopimusmaahan lähetetyn Suomessa sairausvakuutetun työntekijän ja hänen Suomessa sairausvakuutettujen perheenjäsenten voivat käyttää Suomessa yksityisen terveydenhuollon palveluita, joiden kustannuksista he ovat oikeutettuja korvauksiin sairausvakuutuslain nojalla.

### *Tapaturmiin liittyvät todistukset*

Kun Suomessa sairausvakuutetulle ulkomaille lähetetylle työntekijälle sattuu ulkomailla työtapaturma tai ilmenee ammattitauti, korvausvastuussa on Suomesta se tapaturmavakuutusyhtiö, josta työnantaja on ottanut työntekijälle työtapaturmavakuutuksen. Tällöin ulkomailla annettavaa sairaanhoitoa varten edellä mainittu vakuutusyhtiö myöntää työntekijälle tarvittavan todistuksen. Työtapaturmissa ja ammattitaudeissa yhteyselin Suomessa on Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto ([www.vakes.fi](http://www.vakes.fi)), josta voi pyytää lisätietoa ja apua työtapaturmasta tai ammattitaudista aiheutuneiden kustannusten korvausten selvittämiseen.

## 2.4 Työkomennus EU-/ETA-maihin ja Sveitsiin

### *Lähetetyt työntekijät*

Kun suomalainen työnantaja lähettää palveluksessaan olevan työntekijän työskentelemään määräaikaaisesti EU-maahan enintään kahdeksi vuodeksi<sup>2</sup>, edellytetään, että työntekijän työsuhde lähtevään työnantajaan säilyy koko komennuksen ajan. Edellytyksenä on lisäksi, että työnantajan ja työntekijän välillä säilyy kiinteä yhteys työkomennuksen ajan. Tämä tarkoittaa, että työsuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien (muun muassa irtisanomisoikeus) on säilyttävä lähtevällä työnantajalla. Tämä koskee myös työn johto- ja valvontaoikeutta, vaikka työtä voikin käytännössä ohjata ulkomainen yritys. Kiinteää yhteyttä arvioitaessa otetaan huomioon muutkin seikat, esimerkiksi sopiminen paluusta lähtevän työnantajan palvelukseen.

Työnantajan asemaa ei siis ratkaista yksinomaan sen perusteella, kumman yrityksen palkkakirjanpitoon työntekijän palkka kirjataan.

Työntekijä voidaan palkata nimenomaan kyseistä ulkomaan työkomennusta varten. Työntekijän täytyy kuitenkin lähtiessään kuulua Suomen sosiaaliturvan piiriin. Suomen sosiaaliturvan piiriin kuulumisen tarkoittaa käytännössä sitä, että työntekijän on ennen ulkomaankomennukselle lähtöä täytynyt olla vakuutettu työeläkelakien mukaan tai, jollei hän ole työskennellyt, hänen on tullut kuulua Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin.

<sup>2</sup> ETA-maihin ja Sveitsiin lähtevien sekä kolmansien maiden kansalaisten osalta sovelletaan asetusta 1408/71, jonka mukaan maksimikomennusaika on 1 vuosi.

Lisäksi edellytetään, että lähettävällä työnantajalla täytyy olla toimintaa lähtömaassa.

Lähetetty työntekijä:

1. on Suomessa toimivan työnantajan lähettämä
2. kuuluu ulkomaille lähtiessään Suomen sosiaaliturvaan
3. tekee ulkomailla työtä tilapäisesti.

**Esimerkki:** *Suomalainen työnantaja saa rakennusurakan Ruotsista. Työhön palkataan Suomessa ja Ruotsissa asuvia suomalaisia. Suomesta alle kahden vuoden ajaksi Ruotsiin lähetetyt työntekijät voivat pysyä Suomen sosiaaliturvassa ja heistä maksetaan sosiaalivakuutusmaksut edelleen Suomeen. Sen sijaan Ruotsista palkatut suomalaiset eivät ole lähetettyjä työntekijöitä. Työnantajan on siis maksettava heistä sosiaalivakuutusmaksut Ruotsiin*

### Lähetetyn työntekijän todistus

EU-maahan työkomennukselle lähtevälle Eläketurvakeskus antaa todistuksen A1, jos komennuksen arvioidaan kestävän enintään kaksi vuotta ja työntekijä täyttää muut lähetettyä työntekijää koskevat edellytykset.

Niin kauan kuin ETA-maihin ja Sveitsiin (sekä kolmansien maiden kansalasiin) sovelletaan asetusta 1408/71, antaa Eläketurvakeskus näihin maihin todistuksen E 101, jos komennuksen arvioidaan kestävän enintään yhden vuoden.

Todistus A1 (ja E 101) haetaan sähköisesti Eläketurvakeskukselta tai lomakkeella ETK 2132 (ks. todistuksen hakemisesta tarkemmin s. 23–24).

**Esimerkki:** *Suomalainen työntekijä lähetetään ensin 18 kuukaudeksi Ranskaan ja sen jälkeen viideksi kuukaudeksi Ruotsiin. Hän tarvitsee molempia maita varten erillisen A1-todistuksen.*

Työnantaja saa Eläketurvakeskukselta kaksi A1 todistusta, joista yksi tulee antaa työntekijälle mukaan työskentelymaahan. Työntekijä esittää sen siellä tarvittaessa esimerkiksi viranomaiselle tai palkkaa maksavalle yritykselle. Elä-

keturvakeskuksen myöntämästä todistuksesta menee tieto Kelaan sekä työnantajan työeläkelaitokseen ja tapaturmavakuutusyhtiöön. Tämän perusteella Kela antaa erikseen päätöksen oikeudesta asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Siltä osin kuin on kysymys EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten kattamista sosiaaliturvan aloista, Kelan päätös perustuu ETK:n tekemään ratkaisuun. Kela antaa lisäksi tarvittaessa eurooppalaisen sairaanhoitokortin tai lomakkeen.

### *Poikkeuslupa*

Viranomaisilla on mahdollisuus sopia keskenään poikkeuksista kaikkiin vakuuttamista koskeviin sääntöihin. Jos esimerkiksi työntekijää ei voida pitää lähetettynä työntekijänä työkomennuksen pituuden vuoksi, hän voi kuitenkin pysyä poikkeusluvalla Suomen sosiaaliturvan piirissä. Jos henkilön ulkomaankomennus kestää siis esimerkiksi yli kaksi vuotta ja hänet halutaan kuitenkin pitää Suomen sosiaaliturvan piirissä, on työnantajan haettava poikkeuslupaa.

Niin kauan kuin asetusta 1408/71 sovelletaan ETA-maissa ja Sveitsissä sekä kolmansien maiden kansalaisiin, Suomen sosiaaliturvan piirissä pysyminen edellyttää poikkeuslupaa, jos työskentely näissä maissa kestää yli vuoden.

Poikkeuslupaa ei yleensä anneta viittä vuotta pitemmäksi ajaksi yhteen maahan eli poikkeuslupatapauksia tarkastellaan maakohtaisesti. Eläketurvakeskus sopii poikkeusluvista kirjeenvaihdolla työskentelymaan viranomaisten kanssa, jotka viime kädessä päättävät suostumisesta poikkeuslupaan. Tämän jälkeen työntekijä voi siirtyä työkomennukselle toiseen maahan ja kuulua edelleen Suomen sosiaaliturvan piiriin. Poikkeuslupan antaminen perustuu kuitenkin aina tapauskohtaiseen harkintaan, jossa lähtökohtana on työntekijän etu.

Työntekijälle haetaan poikkeuslupaa sähköisellä hakemuksella tai samalla lomakkeella kuin lähetetyn työntekijän todistustakin (ETK 2132). Hakemukseen on oltava myös työntekijän suostumus. Poikkeuslupan saaneille annetaan todistus A1 (tai E101) samoin kuin lähetetyille työntekijöille. Poikkeuslupaprosessi kestää kauemmin kuin normaalin lähetetyn työntekijän todistuksen myöntäminen, joten poikkeuslupaa on syytä hakea hyvissä ajoin ennen komennusta.

### *Kahdessa tai useammassa maassa työskentelevät*

EU-asetuksessa on säännökset myös niistä tilanteista, joissa henkilö työskentelee tavallisesti kahdessa tai useammassa maassa. Myös kuljetusyrityksen matkustava henkilökunta kuuluu tähän ryhmään.

Jos henkilö työskentelee kahdessa tai useammassa jäsenmaassa, vakuutetaan hänet lähtökohtaisesti siinä maassa jossa hän asuu. Edellytyksenä kuitenkin on, että työntekijä tekee huomattavan osan työstään asuinmaassaan. Jos asuinmaassa ei työskennellä huomattavaa osaa, vakuutetaan työntekijä työnantajan kotimaassa.

Huomattavan osan arvioinnista sekä asumisen määrittelystä lisätietoja saa Eläketurvakeskukselta.

Myös kahdessa tai useammassa maassa työskentelevälle Eläketurvakeskus antaa todistuksen A1. Sitä haetaan samoin kuin todistusta lähetetylle työntekijälle. Vaikka työntekijä lähetetään työskentelemään samanaikaisesti kahteen tai useampaan maahan, hän tarvitsee ainoastaan yhden todistuksen.

**Esimerkki:** *Työntekijä työskentelee suomalaiselle työnantajalle Suomessa ja Ruotsissa ja asuu Suomessa. Mikäli hän työskentelee huomattavan osan työstään asuinmaassaan Suomessa, sovelletaan Suomen lainsäädäntöä. Vaikka hän ei työskentelisi huomattavaa osaa työstään asuinmaassaan Suomessa, sovelletaan häneen silti Suomen lainsäädäntöä, koska hänen työnantajansa on suomalainen. Työntekijälle annetaan hakemuksesta A1-todistus.*

**Esimerkki:** *Työntekijä työskentelee ruotsalaiselle työnantajalle Suomessa ja Ruotsissa ja asuu Suomessa. Mikäli hän työskentelee huomattavan osan työstään asuinmaassaan Suomessa, sovelletaan Suomen lainsäädäntöä ja työntekijälle annetaan hakemuksesta A1-todistus. Ruotsalaisen työnantajan tulee maksaa sosiaalivakuutusmaksut Suomeen. Jos tässä tilanteessa työntekijä ei tee huomattavaa osaa työstä asuinmaassaan Suomessa, vakuutetaan hänet työnantajan kotimaassa Ruotsissa.*

**Esimerkki:** *Virossa asuva työntekijä kuuluu suomalaisen kuljetusyrityksen matkustavaan henkilökuntaan. Hän työskentelee eri EU-maissa, mutta ei työskentele huomattavaa osaa asuinmaassaan Virossa. Työntekijään sovelletaan työnantajamaan Suomen lainsäädäntöä ja hänelle annetaan hakemuksesta A1-todistus.*

### *Muut työntekijäryhmät ja yrittäjät*

EU-asetuksessa on vakuuttamista koskevia sääntöjä, jotka koskevat virkamiehiä, merimiehiä, yrittäjiä ja useassa maassa samanaikaisesti työtä tekeviä.

**Merimiehet** kuuluvat pääsääntöisesti sen maan lainsäädännön piiriin, jonka lipun alla alus purjehtii.

Suomalaisen **julkisyhteisön palveluksessa** olevat **virkamiehet** ja sellaisina pidettävät henkilöt kuuluvat ilman aikarajoitusta Suomen sosiaaliturvaan. Eläketurvakeskus antaa virkamiehille ja sellaisina pidettäville hakemuksesta todistuksen A1.

Eläketurvakeskus antaa näistä henkilöryhmistä ja säännöistä tarkempia tietoja.

### *Perheenjäsenet*

Perheenjäsenen kuuluminen Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin ratkeaa yleensä Suomen kansallisen soveltamisalain nojalla samoin kuin EU- ja sosiaaliturvasopimusmaiden ulkopuolisissa tilanteissa. Katso lisää tätä kohdasta 3. Jos perheenjäsenet kuitenkin työskentelevät, arvioidaan heidän tilannettaan ensisijaisesti tuon työnteon perusteella, eikä perheenjäsenyyden. Katso kohta 2.2. Vakuuttaminen.

## 2.5 Työkomennus sosiaaliturvasopimusmaahan

Sosiaaliturvasopimusmaita ovat, Israel, Kanada, Quebec, USA, Australia ja Chile. Sosiaaliturvasopimukset ovat suppeampia soveltamisalaltaan eli ne eivät kata kaikkia samoja etuuksia kuin EU-asetus. Soveltamisala on selostettu kunkin sopimuksen kohdalla erikseen.

### *Lähetetyn työntekijän todistus*

Eläketurvakeskus antaa hakemuksesta todistuksen siitä, että työntekijään sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä sopimuksen kattamilta osin kun hän työskentelee tilapäisesti sosiaaliturvasopimusmaassa.

Työnantaja voi tehdä hakemuksen sähköisessä hakemuspalvelussa, jossa yrityksen tunnistamiseen tarvitaan verohallinnon ja Kelan yhteistä Katso-tunnistetta. Ohjeita sähköisestä hakemuspalvelusta saa [www.etk.fi](http://www.etk.fi).

Todistuksen voi myös hakea Eläketurvakeskukselta lomakkeella ETK 2132 ([www.etk.fi](http://www.etk.fi)→Lomakkeet→Töihin ulkomaille). ETK 2132-hakemuksen lisäksi työnantajan tulee täyttää Kanadaan, Quebeciin, Israeliin, Australiaan ja Chileen työkomennukselle lähtevästä asianomaisen maan todistuslomake. Mikäli todistusta haettaessa käytetään sähköistä hakemuspalvelua, erillistä ao. maan todistuslomaketta ei tarvitse täyttää.

Työnantajalle palautetaan allekirjoitettu todistus, joka työntekijän on esitettävä työskentelymaassa vaadittaessa. Saatuaan tiedon Eläketurvakeskuksen antamasta todistuksesta, Kela antaa sosiaaliturvasopimusmaahan työkomennukselle lähtevälle erikseen päätöksen oikeudesta asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Siltä osin kuin on kysymys sosiaaliturvasopimuksen kattamista sosiaaliturvan aloista, Kelan päätös perustuu ETK:n tekemään ratkaisuun. Oikeus sosiaaliturvasopimuksen soveltamisalan ulkopuoliseen sosiaaliturvaan ratkeaa samoin kuin ei-sopimusmaiden osalta, ks. s. 38.

Mikäli sosiaaliturvasopimusmaahan lähetetyn työntekijän perheenjäsenien ulkomaille oleskelu kestää yli vuoden, on heidän haettava vuoden kuluessa ulkomaille muutosta asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuulumista lomakkeella Y38 Kelan ulkomaan yksiköltä. Myös alle vuoden ulkomaille oleskelu tulee ilmoittaa Kelaan. Yleensä lähetettyjen työntekijöiden perheenjäsenien kuuluminen Suomen sosiaaliturvaan ratkeaa kansallisten säännösten mukaisesti. Katso kohta 3. Joissakin sosiaaliturvasopimuksissa on kuitenkin perheenjäseniä koskevia lainvalintamääräyksiä, joiden mukaan perheenjäsen yleensä kuuluu saman maan lainsäädännön piiriin kuin lähetetty työntekijäkin. Lisätietoja saa Kelan ulkomaan yksiköstä.

### *ISRAEL*

Israelin kanssa solmittu sosiaaliturvasopimus koskee eläkkeitä, työtapaturma- ja ammattitautietuuksia, lapsilisiä ja äitiysavustusta. Lisäksi sopimus kos-

kee sairausvakuutusta mukaan lukien vanhempainetuudet silloin kun kyse on lähetetystä työntekijästä. Sopimus ei koske sairaanhoitoa, joten oikeus saada hoitoa ja korvauksia sairaanhoidon kustannuksista määräytyy yksinomaan Suomen ja Israelin kansallisten säännösten perusteella. Katso kohta 3. Israelissa ei ole lakisääteistä työeläkejärjestelmää.

#### Lähetetyt työntekijät

Israeliin työkomennukselle lähtevä työntekijä saa todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä (FIN/ISR 1), jos hänet lähetetään Israeliin enintään kolmeksi vuodeksi. Kun suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä Israeliin, työsuhteen jatkumista lähettävään työnantajaan ei välttämättä vaadita. Sopimuksen mukaan on mahdollista, että työsuhde solmitaan lähettävän suomalaisen yrityksen ulkomaiseen konserniyritykseen. Suomalainen yritys on kuitenkin viime kädessä vastuussa sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta Suomeen. Myös lähetetty virkamies voi saada Eläketurvakeskuksesta todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä.

#### Poikkeuslupa

Eläketurvakeskus voi erityistilanteissa sopia Israelin viranomaisten kanssa, että työntekijä pysyy Suomen sosiaaliturvan piirissä myös silloin, kun kaikki edellä mainitut lähetetyn työntekijän edellytykset eivät täyty. Poikkeuslupa myönnetään yleensä enintään viideksi vuodeksi.

#### Perheenjäsenet

Lähetetyn työntekijän tai poikkeusluvan saaneen henkilön perheenjäseniin sovelletaan edelleen Suomen asumisperusteista sosiaaliturvalainsäädäntöä, jos he eivät työskentele Israelissa.

### KANADA

Kanadan kanssa solmittu sosiaaliturvasopimus koskee ainoastaan eläkkeitä. Sopimuksen perusteella ei myönnetä sairaanhoitoon liittyviä etuuksia. Oikeus saada hoitoa ja korvauksia sairaanhoidon kustannuksista määräytyy yksinomaan Suomen ja Kanadan kansallisten säännösten perusteella. Katso kohta 3. Sopimus ei myöskään koske työtapaturma- ja ammattitautietuuksia.

### Lähetetyt työntekijät

Kanadaan työkomennukselle lähtevä työntekijä saa todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä (FI/CAN 1) enintään kolmen vuoden ajaksi. Todistuksella osoitetaan ainoastaan, että työntekijä pysyy Suomen eläkevakuutuksen piirissä. Kun suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä Kanadaan, työsuhteen jatkumista lähettävään työnantajaan ei välttämättä vaadita. Sopimuksen mukaan on mahdollista, että työsuhde solmitaan lähettävän suomalaisen yrityksen ulkomaiseen konserniyritykseen. Suomalainen yritys on kuitenkin viime kädessä vastuussa sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta Suomeen.

### Poikkeuslupa

Eläketurvakeskus voi erityistilanteissa sopia Kanadan viranomaisen kanssa, että työntekijä pysyy Suomen eläketurvan piirissä myös silloin, kun kaikki edellä mainitut lähetetyn työntekijän edellytykset eivät täyty. Poikkeuslupa myönnetään yleensä enintään viideksi vuodeksi.

### Perheenjäsenet

Lähetetyn työntekijän tai poikkeusluvan saaneen henkilön perheenjäseniin sovelletaan edelleen Suomen kansaneläkelakia, jos he eivät työskentele Kanadassa.

**Esimerkki:** *Kanadan sopimuksen nojalla lähetetty työntekijä ja hänen mukanaan seuraavat perheenjäsenet kuuluvat Suomen asumisperusteisista etuuksista vain kansaneläkelain piiriin. Heidän oikeutensa saada muita asumisperusteisia etuuksia Suomesta määräytyy Suomen lainsäädännön mukaan.*

### QUEBEC

Quebecin kanssa solmittu sosiaaliturvasopimusjärjestely koskee työeläkkeitä, työtapaturma- ja ammattitautietuuksia, maatalousyrittäjien tapaturmavakuutusta, yleisiä sairaala- ja kansanterveyspalveluja, työnantajan sosiaaliturvamaksua sekä sairausvakuutusta. Äitiys-, isyys- ja vanhempainraha ovat tämän sopimuksen ulkopuolella.

### Lähetetyt työntekijät

Quebecin alueelle työkomennukselle lähtevä työntekijä saa todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä (FI/Q 1) enintään kolmeksi vuodeksi. Kun suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä Quebeciin, työsuhteen jatkumista lähtevään työnantajaan ei välttämättä vaadita. Sopimuksen mukaan on mahdollista, että työsuhde solmitaan lähtevän suomalaisen yrityksen ulkomaiseen konserniyritykseen. Suomalainen yritys on kuitenkin viime kädessä vastuussa sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta Suomeen. Lähetetty työntekijä ja hänen perheenjäsenensä saavat sairaanhoitoetuudet Quebecistä esittämällä Eläketurvakeskuksen myöntämän todistuksen FI/Q 1 paikalliselle sairausvakuutusviranomaiselle.

### Poikkeuslupa

Eläketurvakeskus voi erityistilanteissa sopia Quebecin viranomaisen kanssa, että työntekijä pysyy Suomen eläketurvan piirissä myös silloin, kun kaikki edellä mainitut lähetetyn työntekijän edellytykset eivät täyty. Poikkeuslupa myönnetään yleensä enintään viideksi vuodeksi.

### Perheenjäsenet

Lähetetyn työntekijän mukana Quebecissä olevat perheenjäsenet kuuluvat saman lainsäädännön piiriin kuin työntekijä, jos he eivät työskentele.

## USA

USA:n kanssa solmittu sosiaaliturvasopimus koskee eläkkeitä ja mm. lähetettyjen työntekijöiden osalta myös sairaus- ja vanhempainvakuutusta sekä lapsilisää. Sopimus ei koske sairaanhoitoa, joten oikeus saada hoitoa ja korvauksia sairaanhoidon kustannuksista määräytyy yksinomaan Suomen ja USA:n kansallisten säännösten perusteella. Katso kohta 3. Sopimus ei myöskään koske työtapaturma- ja ammattitautietuuksia.

### Lähetetyt työntekijät

USA:han työkomennukselle lähtevä työntekijä voi saada todistuksen sovellettavasta lainsäädännöstä (FI/USA 1A), jos työskentelyn oletetaan kestävä enintään viisi vuotta. Kun suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä USA:han, työsuhteen jatkumista lähtevään työnantajaan ei välttämättä

vaadita. Sopimuksen mukaan on mahdollista, että työsuhde solmitaan lähetetävän suomalaisen yrityksen ulkomaiseen konserniyritykseen. Suomalainen yritys on kuitenkin viime kädessä vastuussa sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta Suomeen.

#### Poikkeuslupa

Sosiaali- ja terveysministeriö voi sopia erityistilanteissa USA:n viranomaisen kanssa, että työntekijä pysyy Suomen sosiaaliturvan piirissä myös silloin kun kaikki edellä mainitut lähetetyn työntekijän edellytykset eivät täyty. Poikkeuslupahakemuksen voi jättää Eläketurvakeskukseen.

#### Perheenjäsenet

Lähetetyn työntekijän tai poikkeusluvan saaneen henkilön perheenjäseniin sovelletaan edelleen Suomen asumisperusteista sosiaaliturvalainsäädäntöä, jos he eivät työskentele USA:ssa.

## AUSTRALIA

Australian kanssa solmittu sosiaaliturvasopimus koskee eläkkeitä ja työnantajan sosiaaliturvamaksua.

#### Lähetetty työntekijä

Australian työkomennukselle lähtevä työntekijä saa todistuksen Suomen työeläkelainsäädännön piiriin kuulumisesta (FI/AUS 1), jos hänet lähetetään Australiaan enintään viideksi vuodeksi. Kun suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä Australiaan, työsuhteen jatkumista lähettävään työnantajaan ei välttämättä vaadita. Sopimuksen mukaan on mahdollista, että työsuhde solmitaan lähetetävän suomalaisen yrityksen ulkomaiseen konserniyritykseen. Suomalainen yritys on kuitenkin viime kädessä vastuussa sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta Suomeen.

#### Poikkeuslupa

Eläketurvakeskus voi erityistilanteissa sopia Australian viranomaisten kanssa, että työntekijä pysyy Suomen työeläkelainsäädännön piirissä myös silloin, kun kaikki edellä mainitut lähetetyn työntekijän edellytykset eivät täyty.

### Perheenjäsenet

Lähetetyn työntekijän tai poikkeusluvan saaneen henkilön mukana seuraaviin perheenjäseniin sovelletaan Suomen kansaneläkevakuutusta, jos he eivät työskentele Australiassa.

### CHILE

Chilen kanssa solmittu sosiaaliturvasopimus koskee eläkkeitä ja työnantajan sosiaaliturvamaksua.

Chilen työkomennukselle lähtevä työntekijä saa todistuksen Suomen työeläkelainsäädännön piiriin kuulumisesta (FI/CL 1), jos hänet lähetetään Chileen enintään kolmeksi vuodeksi. Kun suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä Chileen, työsuhteen jatkumista lähettävään työnantajaan ei välttämättä vaadita. Sopimuksen mukaan on mahdollista, että työsuhte solmitaan lähettävän suomalaisen yrityksen ulkomaiseen konserniyritykseen. Suomalainen yritys on kuitenkin viime kädessä vastuussa sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta Suomeen.

### Poikkeuslupa

Eläketurvakeskus voi erityistilanteissa sopia Chilen viranomaisten kanssa, että työntekijä pysyy Suomen työeläkelainsäädännön piirissä myös silloin, kun kaikki edellä mainitut lähetetyn työntekijän edellytykset eivät täyty.

### Perheenjäsenet

Lähetetyn työntekijän/virkamiehen tai poikkeusluvan saaneen henkilön mukana seuraavat perheenjäseniin sovelletaan Suomen eläkelainsäädäntöä.

### SVEITSI

EU:n ja Sveitsin välinen sopimus henkilöiden vapaasta liikkuvuudesta tuli voimaan 1.6.2002.

Sopimuksen johdosta EU-asetusta sovelletaan EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin välillä liikkuviin kyseisten maiden kansalaisiin.

Suomen ja Sveitsin sosiaaliturvasopimus on jäänyt taka-alalle. Se voi koskea joissakin tapauksissa Suomesta Sveitsiin lähetettäviä työntekijöitä, jotka ovat kolmansien maiden kansalaisia.

### 3. Työkomennus EU- ja sosiaaliturvasopimusmaiden ulkopuolelle

Kun työkomennus suuntautuu maahan, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta, on tavallista, että työntekijä on vakuutettava työnteon perusteella sekä Suomessa että työskentelymaassa. Näissä tilanteissa Kela tekee itsenäisen päätöksen henkilön kuulumisesta Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan.

#### 3.1 Työeläkevakuutus

Suomalaisen työnantajan ulkomaille lähettämä työntekijä säilyy Suomen työeläketurvan piirissä niin kauan kuin hän tekee työtä tälle työnantajalle. Suomalainen työnantaja on siis velvollinen pitämään työntekijän eläkevakuutuksen voimassa Suomessa niin kauan kun edellytykset siihen ovat olemassa. Työnantaja voi kuitenkin hakea Eläketurvakeskuksesta vapautusta työntekijän eläkelain mukaisesta vakuuttamisvelvollisuudestaan, kun työkomennus on jatkunut kaksi vuotta.

##### *Vakuuttamisen edellytykset*

Työntekijä on vakuutettava työntekijän eläkelain mukaan, jos

- työnantaja on suomalainen
- työntekijä on lähetetty Suomesta ja
- työntekijä kuuluu työkomennuksen alkaessa Suomen sosiaaliturvaan (työnteon tai asumisen perusteella).

Työoikeudellisen työnantajan tulee siis säilyä Suomessa työkomennuksen ajan. Tätä arvioitaessa otetaan huomioon vastaavat näkökohdat kuin sivulla 27 on kerrottu EU-maahan lähetetyistä työntekijöistä.

**Esimerkki:** *Suomalaisen yhtiön ulkomainen tytäryhtiö ei ole suomalainen työnantaja, koska sitä ei ole rekisteröity Suomessa. Niinpä tytäryhtiön palvelukseen palkattaville työntekijöille ei voi ottaa Suomen lakien mukaista pakollista työeläkevakuutusta, vaikka työntekijät olisivat Suomen kansalaisia.*

Työntekijän ei tarvitse olla ennestään lähettävän työnantajan palveluksessa, vaan hänet voidaan palkata kyseistä ulkomaan työkomennusta varten. Voidakseen tulla vakuutetuksi TyEL:n mukaan, työntekijän on kuitenkin lähtiessään kuuluttava Suomen sosiaaliturvan piiriin. Vakuuttamisvelvollisuuteen ei vaikuta se, minkä maan kansalainen työntekijä on. Suomesta lähetettynä ei kuitenkaan pidetä sellaista ulkomailta palkattua työntekijää, joka tulee Suomeen ennen työkomennukselle lähtöä vain lyhytaikaista koulutusta tai perehtymistä varten.

### *Vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta*

Työnantaja voi saada vapautuksen työntekijän eläkelain mukaisesta vakuuttamisvelvollisuudesta siltä osin kuin työkomennus jatkuu yli kaksi vuotta. Vapautuksen saadakseen työnantajan on järjestettävä työntekijälle työntekijän eläkelain tasoinen eläketurva muulla tavoin. Vapautuksen myöntää työnantajan hakemuksesta Eläketurvakeskus, jolta saa myös lisätietoja vapautuksesta. Vapauttamisella voi olla myös vaikutusta mahdollisuuteen kuulua asumisperusteiseen sosiaaliturvaan ulkomailla ollessa.

### *Vapaaehtoinen vakuuttaminen*

Suomalainen työnantaja voi järjestää vapaaehtoisesti työntekijän eläkelain mukaisen eläketurvan sellaiselle ulkomaille lähetetylle työntekijälle, jota pakollinen vakuutus ei koske. Esimerkiksi paikalta palkatulle työntekijälle voidaan ottaa vapaaehtoinen työeläkevakuutus, jos työntekijä työsuhteen alkaessa kuuluu Suomen sosiaaliturvan piiriin.

Vapaaehtoinen vakuuttaminen on mahdollista silloin, kun työnantajana ulkomaisen työkomennuksen aikana on joko suomalainen yritys tai ulkomainen yritys, joka kuuluu suomalaisen yrityksen kanssa samaan konserniin tai jossa tällä on määräysvaltaa. Vakuutuksenottajana on jälkimmäisessäkin tapauksessa oltava suomalainen yritys.

Työntekijän eläkelain mukainen vapaaehtoinen eläketurva voidaan järjestää myös EU- tai sosiaaliturvasopimusmaassa työskentelevälle siinä tilanteessa, kun pakollinen vakuutus hoidetaan toisessa maassa sopimuksen perusteella. Tällä järjestelyllä voidaan esimerkiksi täydentää työskentelymaan eläketurvaa.

Vakuutuspalkkaa koskevat säännökset samoin kuin muut määräykset ovat vapaaehtoisessa vakuutuksessa pääosin samat kuin pakollisessa vakuutuksessa. Vapaaehtoinen vakuutus voidaan kuitenkin ottaa vain kuusi kuu-kautta taannehtivasti.

### *Työeläkemaksu*

Työntekijän ja työnantajan työeläkemaksut määräytyvät ulkomaantyön osalta siitä bruttopalkasta, joka työntekijälle maksettaisiin vastaavasta työstä, jos se tehtäisiin Suomessa (ks. vakuutuslainsäädännön tarkemmin sivuilla 12–13).

Sekä työnantaja että työntekijä voivat joutua maksamaan Suomen vakuutusmaksujen lisäksi vastaavia maksuja myös työntekomaahan. Kaikista maista etuuskia ei kuitenkaan makseta ulkomaille siitä huolimatta, että maksut on sinne aikanaan maksettu. Joissakin maissa työntekijä voi saada maksamansa maksut takaisin maasta lähtiessään.

Vakuuttamisvelvollisuus kohdemaassa on siis aina syytä selvittää asianomaisen maan viranomaisilta ennen työkomennukselle lähtöä. Lisäksi kannattaa tiedustella, voidaanko työskentelymaan sosiaalivakuutusmaksuista saada vapautus, jos sama työskentely vakuutetaan Suomessa. Työnantajan oma työeläkelaitos antaa tarvittaessa todistuksen siitä, että työntekijän työeläketurva on hoidettu Suomessa.

## 3.2 Tapaturmavakuutus

### *Vakuuttamisen edellytykset*

Suomen tapaturmavakuutuslakia sovelletaan myös EU- tai sosiaaliturvasopimusmaiden ulkopuolella. Edellytyksenä on, että ulkomaille lähetetyn työntekijän työsuhde suomalaiseseen lähettäneeseen yritykseen säilyy koko ulkomailta työskentelyn ajan. Lisäksi ulkomailta työskentelyn tulee olla luonteeltaan tilapäistä. Niin kauan kuin nämä edellytykset täyttyvät tapaturmavakuutus jatkuu pakollisena.

### *Vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta*

Työnantaja voi hakea tapaturmavakuutuslaitokseltaan vapautusta vakuuttamisvelvollisuudestaan sen jälkeen, kun työkomennus on kestänyt kaksi vuotta

ja työskentely ulkomailla on muuttunut vakinaiseksi. Vapautus myönnetään erikseen kullekin työntekijälle eikä ryhmäkohtaisena kuten työeläkevakuutuksessa.

### *Vapaaehtoinen tapaturmavakuutus*

Suomalainen yritys voi ottaa ulkomaille lähetettävälle työntekijälle vapaaehtoisen tapaturmavakuutuksen, jos työntekijä ei kuulu pakollisen vakuutuksen piiriin. Työntekijän tulee tällöin työskennellä ulkomailla suomalaisen yrityksen kanssa samaan konserniin kuuluvan yrityksen palveluksessa tai muussa yrityksessä, jossa suomalaisella yrityksellä on määräämisvaltaa. Vapaaehtoinen vakuutus on siis mahdollista ottaa esimerkiksi silloin, kun työntekijä lähetetään ulkomaille alun perin pysyvästi edellä kerrotunlaisen yrityksen palvelukseen.

Vapaaehtoisella vakuutuksella voidaan myös täydentää työskentelyvaltion turvaa silloin, kun työntekijä on tapaturmavakuutettu työntekomaassa EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen nojalla.

Vapaaehtoisen vakuutuksenottajana tulee olla suomalainen yritys.

### **Tapaturmavakuutusmaksu**

Tapaturmavakuutusmaksun perusteena ulkomaantyon osalta käytetään samaa vakuutuslaskutusta kuin työeläkevakuutuksessa. Kyseisen vakuutuslaskutuksen työnantaja ilmoittaa tapaturmavakuutusyhtiölleen palkkailmoituksessa. Sen sijaan korvaukset työtapaturmasta ja ammattitaudista määräytyvät todellisten ansioiden mukaan.

Työttömyysvakuutusmaksut ja työntekijän ryhmähenkivakuutuksen maksu hoidetaan tapaturmavakuutuksen liitännäisvakuutuksina ja myös näiden vakuutusten maksut määräytyvät ulkomaantyon osalta vakuutuslaskutuksen perusteella.

Jos kyse on vapaaehtoisesta tapaturmavakuutuksesta, työttömyysvakuutusmaksuja ei tarvitse suorittaa. Vapaaehtoisesti vakuutettavat eivät voi saada työntekijäin ryhmähenkivakuutusta. Vapaaehtoisessa tapaturmavakuutuksessa korvauksen perustana oleva vuosityöansio sovitaan vakuutusta tehtäessä.

### 3.3 Asumiseen perustuva sosiaaliturva

#### *Sosiaaliturvan piiriin kuuluminen*

Kelan hoitaman sosiaaliturvan piiriin kuuluminen määräytyy asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta annetun lain (nk. soveltamisalalain) ja eri etuuslakien mukaan. Suomessa asumisesta sosiaaliturvalainsäädäntöä sovellettaessa säädetään laissa asumiseen perustuvan sosiaaliturvan soveltamisesta sekä kotikuntalaissa. Soveltamisalalain mukaiseen asumiseen viitataan myös sairausvakuutuslaissa, työttömyysturvalaissa ja laissa vammaisetuuksista. Oikeus Kelan tarjoamiin kuntoutusetuuksiin puolestaan riippuu siitä, onko henkilö sairausvakuutettu.

Soveltamisalalaki kattaa seuraavien lakien mukaiset etuudet:

<b>1.</b>	<b>2.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• kansaneläkelaki</li> <li>• lapsilisälaki</li> <li>• äitiysavustuslaki</li> <li>• asumistukilaki</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• laki eläkkeensaajien asumistuesta</li> <li>• laki vammaisetuuksista</li> <li>• rintamasotilaslaki</li> <li>• maahanmuuttajan erityistuesta annettu laki</li> <li>• elatustukilaki</li> </ul>

Ensimmäiseen ryhmään kuuluvia etuuksia henkilö voi saada, mikäli häneen sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä soveltamisalalain mukaan, riippumatta siitä, onko hän esimerkiksi alle vai yli vuoden ulkomailla. Tällöin kyse voi olla siis myös henkilöstä, joka on hakemuksensa perusteella saanut Kelalta päätöksen kuulumisesta Suomen sosiaaliturvan piiriin oleskellessaan ulkomailla yli vuoden lähettynä työntekijänä. Sen sijaan toisessa ryhmässä olevia etuuksia voi saada vain Suomessa vakinaisesti asuva henkilö, joka on ulkomailla tilapäisesti enintään vuoden ajan.

Suomessa asuva henkilö pysyy pääsääntöisesti Kelan etuuksien piirissä, jos ulkomailla oleskelun on tarkoitus kestää enintään yhden vuoden. Ulkomailla oleskelusta on kuitenkin aina ilmoitettava Kelaan.

Jos oleskelu tulee kestävämmäksi yli vuoden, voivat eräisiin ryhmiin kuuluvat henkilöt hakea asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuulumista ulkomailla

oleskelunsa ajalta, jos heillä on kiinteät siteet Suomeen. Näitä soveltamisalalaisissa mainittuja henkilöryhmiä ovat lähetetyt työntekijät, suomalaisen työnantajan ulkomailla palvelukseensa ottamat työntekijät, päätoimiset opiskelijat ja tieteelliset tutkijat sekä tieteellistä tai taiteellista työtä tekevät apurahansaaajat sekä näiden henkilöiden mukana olevat perheenjäsenet.

### *Vakuuttamisen hakeminen*

Suomesta lähtevä vakuutettu kuuluu pääsääntöisesti ilman hakemustakin asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin, jos ulkomailla oleskelun on tarkoitus kestää alle vuoden. Ulkomailla oleskelusta tulee kuitenkin ilmoittaa Kelaan ja Kela antaa asumisperusteisen sosiaaliturvan soveltamisesta kirjallisen päätöksen. Jos Kela saa esimerkiksi väestötietojärjestelmään tehdyn ilmoituksen perusteella tiedon ulkomaille muutosta, otetaan Kelasta yhteyttä asiakkaaseen kirjeitse ja pyydetään mahdollisesti täyttämään lomake Y39, ellei ulkomailla olon peruste selviä muutoin. Suomen sosiaaliturvaan kuulumisen voi tarkistaa Kelan sähköisessä asiointipalvelussa ([www.kela.fi/asiointi](http://www.kela.fi/asiointi)), jonne kirjaudutaan omilla pankkitunnuksilla tai sähköisellä henkilökortilla.

Suomessa asuva työntekijä voi hakemuksesta pysyä Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piirissä yhtä vuotta pidemmänkin ajan, jos hänet ulkomaille lähettävän työnantajan kotipaikka on Suomessa. Lisäksi edellytetään, että työntekijä lähtee ulkomaille ei-sopimusmaahan joko

- lähettävän yrityksen palvelukseen,
- samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan emo-, sisar- tai tytäryhtiön palvelukseen tai
- ulkomaiseen yritykseen, jossa lähettävällä työnantajalla on määräämisvaltaa.

Työntekijä voi pysyä asumisperusteisen sosiaaliturvan piirissä myös, jos hänet palkataan ulkomailla suomalaisen työnantajan palvelukseen. Suomalaisena työnantajana ei tällöin pidetä suomalaisen yrityksen ulkomaista tytäryritystä. Paikalta palkatunkin osalta edellytetään, että työntekijä on jo työskentelyn aloittaessaan ollut asumisperusteisen sosiaaliturvan piirissä ja että hänellä on kiinteät siteet Suomeen.

Hakemus on tehtävä vuoden sisällä ulkomaille siirtymisestä tai edellisen päätöksen päättymisestä ja sen ratkaisee Kansaneläkelaitoksen ulkomaan yk-

sikkö. Hakemus tehdään lomakkeella Y38. Lomakkeen voi täyttää ja tulostaa Kelan internet-sivuilla ([www.kela.fi/lomakkeet](http://www.kela.fi/lomakkeet)). Lomakkeen voi myös hakea Kelan toimistosta.

Kela antaa päätöksen sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta enintään viideksi vuodeksi kerrallaan. Jos työskentely jatkuu pidempään, voidaan sosiaaliturvan piiriin kuulumista jatkaa hakemuksen perusteella enintään toiset viisi vuotta. Tällöin päätös sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta voidaan antaa vain, jos työntekijällä on edelleen kiinteät siteet Suomeen.

### Sairausvakuutus ja sairaanhoito

Suomen sosiaaliturvan piiriin kuulumisen merkitsee automaattisesti, että henkilö on Suomessa sairausvakuutettu. Jos henkilö on Suomessa sairausvakuutettu, hänellä on oikeus saada ulkomailla syntyneistä tarpeellisen sairaanhoidon kustannuksista Suomen sairausvakuutuslain nojalla korvausta lääkärin ja hammaslääkärin palkkioista, tutkimuksen ja hoidon kustannuksista sekä lääkeostojen kustannuksista.

Suomessa sairausvakuutetun ulkomaille lähetetyn työntekijän ja hänen Suomessa sairausvakuutettujen perheenjäsenten oikeus Suomen julkisen terveydenhuollon palveluihin riippuu siitä, katsotaanko henkilöllä olevan kotikuntalainen mukainen kotikunta Suomessa vai ei. Kotikunnasta päättää kunnan rekisteriviranomainen (maistraatti). Mikäli henkilöillä on Suomessa kotikunta, he ovat oikeutettuja kotikunnassaan julkisen terveydenhuollon palveluiden käyttöön kuntalaisen asiakasmaksuilla. Mikäli henkilöillä ei ole Suomessa kotikuntaa, he eivät ole oikeutettuja Suomen julkisen terveydenhuollon palveluiden käyttöön. Jos lähetetty työntekijä työskentelee maassa, jonka kanssa Suomella ei ole sosiaaliturvasopimusta ja jonka sairaanhoidon piiriin ei voi päästä sikäläisen lainsäädännön perusteella, on suositeltavaa hankkia yksityinen sairauskuluvakuutus.

Suomessa sairausvakuutetun ulkomaille lähetetyn työntekijän ja hänen Suomessa sairausvakuutetut perheenjäsenet voivat käyttää Suomessa yksityisen terveydenhuollon palveluita, joiden kustannuksista he ovat oikeutettuja korvauksiin sairausvakuutuslain nojalla.

### *Perheenjäsenet*

Alle vuodeksi ulkomaille lähtevät perheenjäsenet kuuluvat yleensä Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan ilman hakemustakin. Ulkomailla oleske-

lusta tulee kuitenkin ilmoittaa Kelaan. Myös esim. lähetetyn työntekijän mukana ulkomaille yli vuodeksi lähtevä ja samassa taloudessa asuva perheenjäsen voi hakemuksesta kuulua asumisperusteisen sosiaaliturvaan, jos perheenjäsen kuului sosiaaliturvan piiriin ennen ulkomaille lähtöä. Hän ei kuitenkaan kuulu asumisperusteiseen sosiaaliturvaan, jos hän oman, yhdenjaksoisesti yli neljä kuukautta kestävä, työskentelynsä perusteella kuuluu asemamaan sosiaaliturvaan tai jos hänellä on muuten kiinteämmät siteet vieraaseen valtioon kuin Suomeen. Perheenjäsenen tulee kuitenkin aina ilmoittaa ulkomailla oleskelustaan Kelaan, jolloin Kela antaa päätöksen asumisperusteisen sosiaaliturvan soveltamisesta.

Perheenjäsenenä pidetään soveltamisalalaissa avio- tai avopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen puolisoa ja alle 18-vuotiasta lasta. 18 vuotta täyttäneiden mukana seuraavien perheenjäsenten tulisi kuitenkin hakea Kelasta omaa päätöstä Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin kuulumisesta.

Avoliitto työskentelymaassa vakinaisesti asuvan henkilön kanssa ei tuo tätä henkilöä Suomen lainsäädännön piiriin.

### *Missä asiat hoidetaan*

Jos ulkomailla oleskellaan pitempään kuin yksi vuosi, eikä kyseessä ole vakinaisen muutto ulkomaille, asumiseen perustuvaan sosiaaliturvaan ja etuuksiin liittyvät asiat hoitaa Kelan ulkomaan yksikkö. Sairaanhoidon liittyvät etuudet on kuitenkin mahdollista hakea kaikista Kelan toimistoista.

Jos oleskelu ulkomailla kestää alle vuoden tai jos ulkomaille muutetaan vakinaisesti, Kelan toimisto hoitaa kaikki etuusasiat. Kelan toimistossa hoidetaan myös sellaisten henkilöiden sosiaaliturvaan liittyvät asiat, jotka eivät ole edellä mainittuja Suomen valtion palveluksessa olevia tai lähetettyjä työntekijöitä taikka näiden perheenjäseniä (esimerkiksi ulkomaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla työskentelevä henkilö).

Tarkempia tietoja antavat Kelan toimistot ja Kelan ulkomaan yksikkö sekä Kelan valtakunnalliset maahan- ja maastamuuttajia palveleva palvelunumero.

### **Etuuksien hakeminen**

Kelan etuuksia pitää hakea erikseen. Monia Kelan etuuksia, kuten perheetuuksia, voi hakea sähköisesti Kelan asiointipalvelussa ([www.kela.fi/asiointi](http://www.kela.fi/asiointi)). Palvelun käyttäminen vaatii verkkopankkitunnukset tai sähköisen henkilökortin. Hakemuksia voi myös täyttää ja tulostaa Kelan nettisivuilta.

## 4. Työskentelymaassa vakuuttaminen

### EU- ja sosiaaliturvasopimusmaissa vakuuttaminen

Jos työntekijän sosiaaliturva EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen määräysten mukaan järjestetään työskentelymaassa, maksetaan kaikki sosiaalivakuutusmaksut kyseiseen maahan ja työntekijä saa sen maan lakien mukaiset sosiaaliturvaetuudet.

Työskentelymaassa vakuuttaminen tarkoittaa sitä, että työntekijän sosiaaliturva määräytyy työskentelymaan sosiaaliturvalainsäädännön mukaan. Koska EU-asetus kattaa myös asumisperusteisen sosiaaliturvan, ei toisessa EU-maassa vakuutettu työntekijä voi saada Suomesta asumiseen perustuvia etuuksia (esimerkiksi äitiysrahaa tai lapsilisää), vaikka hänen katsottaisiin Suomen lakien mukaan edelleen asuvan Suomessa ja oleskelevan ulkomailla vain tilapäisesti.

Jos työskentely EU- tai sopimusmaassa on alun perin tarkoitettu kestämään enintään vuoden, työntekijä pysyy tilapäisen ulkomailla olon perusteella myös niiden asumisperusteisten etuuksien piirissä, jotka *eivät kuulu* EU-asetuksen tai kyseisen kahdenvälisen sopimuksen soveltamisalaan.

Näin ollen on mahdollista, että työntekijälle maksetaan työskentelymaahan esimerkiksi lapsilisää Suomesta vuoden ajan ulkomaille muutosta, vaikka hänet onkin työnsä puolesta eläkevakuutettu työskentelymaassa. Tämä on mahdollista silloin, kun asianomainen sosiaaliturvasopimus (esimerkiksi USA ja Kanada) ei koske lapsilisää. Maksaminen perustuu tällöin Suomen kansallisiin säännöksiin, jotka edellyttävät sitä, että kyseinen työskentely on tarkoitettu kestämään enintään vuoden ja lapsi seuraa mukana tai asuu Suomessa. Tarkempia tietoja asumisperusteisesta sosiaaliturvasta antavat Kelan toimistot ja Kelan ulkomaan yksikkö sekä Kelan valtakunnalliset maahan- ja maastamuuttajia palvelevat palvelunumerot.

### Etuuksien hakeminen ja maksu maasta toiseen

Etuudet maksetaan EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten perusteella maasta toiseen. Kun työntekijä vakuutetaan työkomennuksen aikana työskentelymaassa, maksetaan siellä karttunut eläke aikanaan Suomeen. Kun eläkehakemus tehdään Suomessa, se tulee vireille samalla myös kaikissa so-

pimusmaissa, joissa hakija on työskennellyt. Muiden kuin EU-maiden osalta edellytetään kuitenkin erillisen hakemuslomakkeen täyttämistä.

Eläkeoikeuden voi saada useimmissa maissa vasta pitkien odotusaikojen jälkeen (5 – 15 vuotta). EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten perusteella voidaan kuitenkin ottaa huomioon toisessa maassa kertyneitä vakuutusajkoja. Näin voidaan saada oikeus eläkkeeseen myös odotusaikaa lyhyemmän työskentelyn perusteella. Eläkkeen määrä lasketaan kuitenkin kussakin maassa siellä vakuutetun työskentelyn perusteella erikseen.

**Esimerkki:** *Henkilö on asunut ja työskennellyt Saksassa 2 vuotta, Norjassa 2 vuotta ja Suomessa 2 vuotta. Saksassa eläkeoikeus syntyy 5vuoden työskentelyn jälkeen ja Norjassa 3 vuoden työskentelyn jälkeen. Koska Saksassa ja Norjassa voidaan EU-asetuksen nojalla huomioida myös esim. Suomessa kertyneitä vakuutusajkoja, syntyy henkilölle tällöin eläkeoikeus kaikissa näissä maissa. Eläkkeen määrä lasketaan kuitenkin kussakin maassa todellisen työskentelyn keston perusteella.*

Täytettyjä vakuutuskausia voidaan myös ottaa huomioon esimerkiksi työttömyysturvan työssäoloehdossa tai vanhempainpäivärahan 180 päivän asumisedellytyksen täyttymisessä. Tämä edellyttää, että mainitut etuudet kuuluvat asianomaisen sopimuksen soveltamisalaan.

### Vapaaehtoinen vakuutus

Työskentelymaassa vakuutetun työntekijän sosiaaliturvaa voidaan täydentää vapaaehtoisella vakuutuksella, työskentelymaasta riippumatta. Työnantaja voi tällöin ottaa esimerkiksi työntekijän eläkelain mukaisen vapaaehtoisen työeläkevakuutuksen ja turvata työntekijälleen suomalaisen eläketurvan tason. Ks. tarkemmin sivu 39.

## 5 Paluu Suomeen

Suomeen paluusta on ilmoitettava Kelaan. Tällöin Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuuluminen jatkuu keskeytyksettä.

Jos henkilö palaa Suomeen sen jälkeen, kun päätös Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan kuulumisesta on mennyt umpeen tai hän ei muusta syystä kuulu asumisperusteiseen sosiaaliturvaan Suomeen palatessaan, hänen on haettava Kelalta asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin kuulumista lomakkeella Y 77. Lomakkeen voi täyttää ja tulostaa Kelan internet-sivuilla ([www.kela.fi/lomakkeet](http://www.kela.fi/lomakkeet)). Lomakkeen voi myös hakea Kelan toimistosta. Täytetty lomake postitetaan Kelaan.

**Asumiseen perustuvassa** sosiaaliturvassa on odotusaikoja ainoastaan kansaneläkkeissä, vanhempainpäivärahoissa, työttömyysturvassa sekä eräissä vammaisetuksissa.

**Työskentelyyn perustuvassa sosiaaliturvassa** (työeläke- ja tapaturmavakuutus) ei työntekijöillä ole minkäänlaisia odotusaikoja vakuutukseen pääsemisessä. Työntekijä tulee vakuutuksen piiriin heti työskentelyn alettua Suomessa.

**Vanhempainpäivärahoja** saadakseen on hakijan kuuluttava Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan 180 päivää ennen laskettua synnytyisaikaa. Edellytys Suomessa asumisesta täyttyy, jos hakija on ollut vakuutettuna Suomessa ulkomaan työkomennuksen aikana. Suomessa asumisaikaan lasketaan hyväksi myös vakuutuskaudet toisesta EU-maasta. On kuitenkin huomattava, että työntekijän perheenjäsentä ei pelkän asumisen perusteella pidetä kaikissa maissa sairausvakuutettuna, vaikka hänellä perheenjäsenenä onkin oikeus sairausvakuutusetuihin.

**Työttömyyspäivärahaa** maksetaan peruspäivärahana ja ansioon suhteutettuna päivärahana (ansiopäiväraha). Työttömyyspäivärahaa voidaan maksaa työntekijälle, joka on ollut työssä viimeksi kuluneiden 28 kuukauden aikana vähintään 34 viikkoa. Tämä ns. työssäoloehto on sama niin peruspäivärahassa kuin ansioon suhteutetussa työttömyyspäivärahassa. Jos henkilö on ollut vakuutettuna Suomessa ulkomaan työkomennuksen aikana, ulkomaan työ otetaan huomioon työssäoloehdossa aivan kuin se olisi Suomessa tehtyä työtä. Työmarkkinatukea voi Suomeen ja Suomen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan palannut henkilö saada, vaikkei hän täytäkään työssäoloehdot.

## 6 Lisätietoja

Ulkomaantyön vakuuttaminen, työeläkkeet ja lähetettyjen työntekijöiden todistukset:

Eläketurvakeskus

Lakiosasto/ulkomaantyön vakuuttamisasiat

postiosoite: 00065 Eläketurvakeskus

puh. 010 751 4216 (klo 8-16)

faksi 010 751 2616

sp: ulkomaanasiat@etk.fi

käyntiosoite: Kirjurinkatu 3, Helsinki

Sähköinen hakemus: Katso-tunnisteen kautta [www.etk.fi](http://www.etk.fi)

Internet: [www.etk.fi](http://www.etk.fi)

(mm. lähetetyn työntekijän vakuuttaminen, hakemuslomakkeet, tietoa muiden maiden eläkejärjestelmistä)

<http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi>

**Kela:**

**Maahan- ja maastamuuttoasioiden palvelunumerot**

Kelan maahan- ja maastamuuttoasiat

puh. 020 692 207 arkisin (klo 8-18)

Ulkomaan yksikkö:

eläkeasiat

puh. 020 634 2550 arkisin (klo 9-16)

vakuuttaminen ja etuudet

puh. 020 634 2650 arkisin (klo 9-16)

faksi: 020 634 2502

Opintotukikeskus:

puh. 020 634 6630 arkisin (klo 13-16)

(ulkomailla tutkintonsa suorittaville opiskelijoille)

**Ulkomailla saadun hoidon korvaushakemukset**

Kymenlaakson kv-tilitysyksikkö  
 Valtakatu 40, 45700 Kuusankoski  
 sposti: kymenlaakso.kv@kela.fi  
 puh. 020 635 1807

**Kelan etuuskohtaiset palvelunumerot**

Asevelvollisen tuet	020 692 200
Asumisen tuet	020 692 201
Eläkeasiat	020 692 202
Kelakortti ja EU-sairaanhoitokortti	020 692 203
Kuntoutus	020 692 205
Lapsiperheiden tuet	020 692 206
Maasta ja maahanmuutto	020 692 207
Omaisien kuoltua	020 692 208
Opiskelijan tuet	020 692 209
Sairastaminen	020 692 204
Työttömyysajan tuet	020 692 210
Vammaistuet	020 692 211

Palvelua saa myös kaikista Kelan toimistoista ([www.kela.fi/yhteystiedot](http://www.kela.fi/yhteystiedot))  
 internet: [www.kela.fi](http://www.kela.fi)

**Työtapaturmavakuutus ja ammattitaudit**

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto  
 Bulevardi 28, 00120 Helsinki  
 puh. (09) 680 401, faksi (09) 6804 0389  
 internet: [www.tvl.fi](http://www.tvl.fi)

**Ulkomaantyön verotus:**

Pääkaupunkiseudun verotoimisto  
 PL 400  
 00052 VERO

Verohallinnon valtakunnalliset palvelunumerot:  
kansainvälisen henkilöverotuksen neuvontapuhelin  
puh: 020 697 024

**työnantajaneuvonta**

puh: 020 697 012  
internet: [www.vero.fi](http://www.vero.fi)

**Verohallinnon julkaisuja internetissä:**

Ulkomaantyöskentelyn verotus

– tiedote työntekijälle, Verohallituksen julkaisu 273.

Ulkomaille lähetettävä työntekijä

– suomalaisen yrityksen menettely, Verohallituksen julkaisu 275.

Pohjoismaihin lähetettävät työntekijät

– suomalaisen yrityksen menettely, Verohallituksen julkaisu 276.

**Yleistä tietoa sosiaaliturvasta ja sopimuksista:**

Sosiaali- ja terveysministeriö

PL 33, 00023 Valtioneuvosto

puh. (09) 160 01, faksi (09) 1607 4168

internet: [www.stm.fi](http://www.stm.fi)

Pohjoismainen veroportaali luonnollisille henkilöille

internet: [www.nordisketax.net](http://www.nordisketax.net)

## 7 Työkomennukselle lähtijän muistilista

### 1. Todistus lähetetylle työntekijälle

#### A. EU-maihin ja sosiaaliturvasopimusmaihin

- työnantaja hakee sähköisesti tai ETK 2132 lomakkeella Eläketurvakeskuksesta
- ETK antaa EU-maihin A1-todistuksen ja sosiaaliturvasopimusmaihin allekirjoitetun ja leimatun FI-todistuksen (ETA-maihin ja Sveitsiin sekä kolmansien maiden kansalaisille ETK antaa todistuksen E 101 kunnes näissä maissa sovelletaan EU-asetusta 883/2004)
- todistus annetaan enintään EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen määräämäksi ajaksi (1-5 vuotta); poikkeuslupa enintään 5 vuodeksi
- työnantajalle lähetetään kaksi todistusta, joista työnantaja toimittaa yhden työntekijälle. Saatuaan tiedon ETK:n antamasta todistuksesta, Kela antaa erikseen päätöksen oikeudesta asumisperusteiseen sosiaaliturvaan. Siltä osin kuin on kysymys EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten kattamista sosiaaliturvan aloista, Kelan päätös perustuu ETK:n tekemään ratkaisuun. Mukaan lähtevien perheenjäsenten tulee omalla hakemuksella hakea sosiaaliturvan piiriin kuulumista (Kelan lomake Y 38) Kelan ulkomaan yksiköltä, jos kyseessä yli vuoden kestävä ulkomailla oleskelu. Alle vuoden oleskelun osalta riittää Kelaan tehty ilmoitus.

#### B. Ei-sopimusmaahan

- Työnantaja pitää työntekijän eläkevakuutuksen voimassa koko työkomennuksen keston ajan.
- Eläkelaitos antaa tarvittaessa todistuksen työntekijän kuulumisesta Suomen työeläkejärjestelmän piiriin.
- Sekä työntekijän että mukaan lähtevien perheenjäsenten tulee omalla hakemuksella hakea Suomen sosiaaliturvan piiriin kuulumista (Kelan lomake Y 38) Kelan ulkomaan yksiköltä, jos ky-

seessä yli vuoden kestävä ulkomailla oleskelu. Alle vuoden oleskelun osalta riittää Kelaan tehty ilmoitus lomakkeella Y 39.

## 2. Sairaanhoidotodistus/eurooppalainen sairaanhoitokortti

### A. *Sopimusmaahan sekä EU-maihin*

- Kela antaa eurooppalaisen sairaanhoitokortin ja/tai tarvittaessa E 106 -todistuksen EU-maihin (ei Pohjoismaihin).

### B. *Ei-sopimusmaahan*

- sairaanhoitoa saa Suomessa, jos pidetään täällä kotikuntalain mukaan Suomessa asuvana; ulkomailla syntyneet sairaanhoidon kustannukset korvataan sairausvakuutuslain mukaan

## 3. Muuttoilmoitus

- maastamuuttoilmoitus on tehtävä aikaisintaan kuukautta ennen muuttopäivää ja viimeistään kuukauden kuluttua muutosta
- ilmoituksen voi tehdä perhekohtaisesti
- jos työkomennus on tilapäinen, sosiaaliturva-asioiden kannalta on selkeää merkitä myös muuttoilmoitukseen, että muutto on tilapäinen
- rekisteriviranomaiselta menee viran puolesta tieto muutosta mm. Kelalle ja veroviranomaisille. Tämä ei kuitenkaan korvaa yhteydenottoa Kelaan, vaan erillinen yhteydenotto on tarpeen sosiaaliturva-asioiden hoitoa varten.

# 8 Paluumuuttajan muistilista

## 1. Muuttoilmoitus

- maahanmuuttoilmoitus on tehtävä aina kirjallisesti

## 2. Ilmoitus Kelaan

- ilmoita paluusta aina Kelaan  
Jos henkilö ei ulkomailla ollessaan ole kuulunut Suomen sosiaaliturvan piiriin, on sen piiriin kuulumista haettava uudestaan Kelan lomakkeella Y 77.



Painopaikka: Edita Prima Oy

- **Eläketurvakeskus**  
**Ulkomaantyön vakuuttamisasiat**

00065 ELÄKETURVAKESKUS

Puhelin 010 751 4216

Faksi 010 751 2616

[www.etk.fi](http://www.etk.fi)

- **Kansaneläkelaitoksen ulkomaan yksikkö**

PL 72

00381 HELSINKI

Puhelin 020 634 2650

Faksi 020 634 2502

[www.kela.fi](http://www.kela.fi)