



Työeläkelaitoksille

SUOMEEN TYÖHÖN TULEVIEN NEUVOSTOLIITTOLAISTEN VAKUUTTAMINEN  
TYÖELÄKELAKIEN MUKAAN

Suomessa vakuutettava työskentely

Suomessa tehtävään työhön sovelletaan Suomen työeläkelakeja, jollei valtioiden välisestä sosiaaliturvasopimuksesta muuta johdu. Vakuuttamisvelvollisuuden ei vaikuta sen paremmin työntekijän kuin työnantajanakaan kansalaisuus. Suomeen lyhytaikaiselle tilapäiselle työkomennukselle lähettämilleen työntekijöille ei ulkomaisen työnantajan kuitenkaan tarvitse järjestää eläketurvaa täällä, jos työntekijä ja työnantaja ovat saman maan kansalaisia.

Seuraavat ohjeet koskevat Suomeen lyhyeksi ajaksi eli yleensä enintään vuodeksi työhön tulevia neuvostoliittolaisia työntekijöitä. Vakuuttamisvelvollisuuden syntymisen kannalta on ratkaisevaa se, ovatko nämä työntekijät työsuhteessa suomalaisen vai Neuvostoliitossa olevaan työnantajaan.

Vakuuttamisvelvollinen työnantaja

Neuvostoliittolais-suomalaisten yhteisyritysten lähettämien työntekijöiden työnantajana pidetään yhteisyritystä. Suomeen tilapäisesti lähetettyjä neuvostoliittolaisia työntekijöitä ei siten vakuuteta täällä. (Mainittakoon, että NL:n nykyisen lainsäädännön mukaan on mahdollista, että suomalaisen osapuolen osuus on yli 50 %.)

NL:n valtionyritysten lähettämien työntekijöiden työnantaja on NL:n valtio, joten vakuuttamisvelvollisuutta ei Suomessa ole.

Neuvostoliittolaisten (yksityisten) työvoimaa välittävien yritysten kautta tulevien työntekijöiden työnantajana pidetään suomalaista työnantajaa, jonka palvelukseen he tulevat. Tämä koskee myös tapauksia, joissa työvoiman välittämiseksi on perustettu yhteisyritys.

Jos kysymyksessä on työvoiman vuokrausta harjoittava yritys, jota voidaan sellaisena pitää myös meidän säännöstemme mukaan, ei vakuuttamista vaadita vuokratyövoimaa käyttävältä suomalaiselta työnantajalta. Työvoiman vuokrausliikkeen ja työntekijän välillä tulee tällöin olla työsopimussuhde. Näyttövelvollisuus tästä on suomalaisella työnantajalla.

Riittäväksi selvitykseksi neuvostoliittolaisesta työnantajasta katsotaan tämän ja työntekijän välinen kirjallinen työsopimus. Vuokraus katsotaan selvitettyksi myös, jos "vuokrasopimus" on tehty yksinomaan neuvostoliittolaisen yrityksen kanssa eikä suomalainen työnantaja maksa työntekijälle palkkaa suoraan, vaan korvaus suoritetaan kyseiselle yritykselle.

Käytännössä ovat mahdollisia myös sellaiset järjestelyt, että työntekijöitä käyttöönsä vuokrannut suomalainen työnantaja antaa näille luontoisetuja kuten asunnon ja ruoan taikka suorittaa rahapalkkaa osaksi suoraan työntekijöille. Jotta suomalainen työnantaja näissä tapauksissa välttyisi vakuutusmaksuilta, tulee hänen osoittaa toimivansa palkanmaksajana neuvostoliittolaisen yrityksen puolesta ja että esim. palkan suuruus on sovittu sanotun yrityksen ja työntekijän kesken. Näyttövelvollisuus siitä, että kysymys on työvoiman vuokrauksesta, kasvaa tällöin.

Korkean näyttökynnyksen asettaminen vuokraustapauksissa on perusteltua mm. siksi, että erityisesti käytettäessä vuokratyövoimaa kansainvälisesti on sosiaalivakuutusmaksujen maksamisesta mahdollista välttyä kokonaan. Tästä syystä esim. pohjoismaista sosiaaliturvasopimusta sovellettaessa ei vuokrattuja työntekijöitä pidetä sopimuksen tarkoituksena lähetettyinä työntekijöinä, vaan heidät tulee vakuuttaa työskentelymaassa.

Yksityisesti Suomeen työhön hakeutuvat ovat työsuhteessa suomalaiseen työnantajaansa. Työnantaja on vakuuttamisvelvollinen siitä riippumatta, onko työntekijällä työlupa tai onko hän tullut maahan työluvatta turistiviisumilla. Myös koulutuksen tai työharjoittelun nimellä tosiasiallisesti vastiketta vastaan tehty työ tulee vakuuttaa.

#### Vakuutusmaksun perusteena oleva palkka

Vakuutusmaksun perusteena käytettävä palkka määräytyy normaalien sääntöjen mukaan. Tämä koskee myös luontoisetuja (asunto, ruoka jne.). Jos käytetään poikkeuksellisia maksuvälineitä (romukuntoinen auto yms.), ei huomioon voida ottaa niiden arvoa NL:ssa vaan arvo määritellään Suomen olosuhteiden mukaan.

Kustannusten korvaukset eivät ole työstä saatua palkkaa. Päivärahatkaan eivät siten ole palkkaa, jos ne eivät ylitä määrää, joka voidaan Suomessa verovelvolliselle henkilölle maksaa verovapaasti. Jos työnantaja maksaa päivärahojen muodossa tosiasiallisesti vastiketta tehdystä työstä, katsotaan päivärahat kuitenkin työntekijän saamaksi palkaksi (vrt. VAKO 985/85/140, tietopankissa).

Ruplapalkkausta esiintyy tapauksissa, joissa työntekijä tulee Suomeen neuvostoliittolaisen yrityksen kautta. Työnantajan asemassa on tällöin yleensä kyseinen yritys, joten vakuuttamisvelvollisuutta ei Suomessa synny. Silloin kun yritys toimii vain työvoiman välittäjänä, suomalainen työnantaja katsotaan vakuuttamisvelvolliseksi työnantajaksi. Näissä tapauksissa suomalainen työnantaja saattaa maksaa työntekijän palkan välittäjälle Suomen markkoina ja työntekijä saa välittäjältä palkkansa ruplina. Vakuutusmaksun perusteeksi otetaan markkoina maksettu korvaus. Koska välittäjää ei hyväksytä työnantajan asemassa olevaksi, korvaus katsotaan vastikkeeksi työntekijän työpanoksesta ja se, mikä siitä jää välittäjän hyväksi, on työntekijän välittäjälle suorittamaa korvausta tämän hoitamista käytännön järjestelyistä, kuten työluvan hankkimisesta yms. Jos työnantaja kuitenkin osoittaa, että erillisestä välitysmaksusta on sovittu, vakuutusmaksua ei siltä osin makseta.

#### Sosiaaliturvasopimuksen määräykset

Kun Suomen ja NL:n välinen sosiaaliturvasopimus tulee voimaan, sovelletaan Suomeen tuleviin neuvostoliittolaisiin työntekijöihin seuraavan sisältöisiä määräyksiä:

Neuvostoliittolais-suomalaisen yhteisyrityksen palveluksessa olevat neuvostoliittolaiset työntekijät kuuluvat NL:n lainsäädännön piiriin.

Myös muuhun NL:sta lähetettyyn työntekijään sovelletaan yksinomaan NL:n lainsäädäntöä niin kauan kuin työtehtävä Suomessa jatkuu. Kysymyksessä voi siis olla useammankin vuoden jatkuva työ. Myös tytärtyhtiöön tulevia pidetään lähetettyinä työntekijöinä.

Täällä suomalaisen työnantajan palveluksessa työskentelevän neuvostoliittolaisen asemaan sosiaaliturvasopimus ei tuo muutoksia. Työnantajan on järjestettävä hänelle eläketurva Suomen työeläkelakien mukaan.