



Till arbetspensionsanstalterna

PENSIONSFÖRSÄKRINGEN OCH DEN PENSIONSGRUNDANDE LÖNEN FÖR
UTLANDSARBETE

I början av 1994 intas i lagarna om pension för arbetstagare stadganden om det rubricerade ärendet (1 c § APL). Dessa tillämpningsanvisningar ersätter motsvarande delar i cirkulär 14/63.

Cirkulär 14/63 förblir likväl i kraft till den del som det gäller arbete som arbetstagaren utför i Finland för en utländsk arbetsgivares räkning. Om den utländska arbetsgivaren har sänt arbetstagaren endast tillfälligt till Finland, är det inte nödvändigt att ordna pensionsskydd för arbetstagaren i Finland om han är medborgare i samma främmande stat som arbetsgivaren. Det här förutsätter naturligtvis att inte annat följer av överenskommelse om social trygghet.

Regeringens proposition med förslag till lagändringarna har sänts till pensionsanstalterna i cirkulär A 50/93. Republikens president stadfäste lagarna 22.12.1993. Lagtexterna finns bifogade.

Anvisningarna har behandlats av en tolkningsgrupp vid Pensionsskyddscentralen där också pensionsanstalterna varit representerade.

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN


Matti Uimonen


Pentti Koivistoinen

Juridiska avdelningen

30.12.1993

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

LAGÄNDRINGARNA BETRÄFFANDE TECKNANDE AV FÖRSÄKRING ENLIGT LAGARNA OM PENSION FÖR ARBETSTAGARE OCH DEN PENSIONSGRUNDANDE LÖNEN FÖR UTLANDSARBETE

1	Det centrala i lagändringarna	1
2	Obligatorisk försäkring enligt 1 c § APL	3
	2.1 Gäller inte arbete i avtalsland	3
	2.2 Försäkringsskyldig arbetsgivare	4
	2.2.1 Finsk arbetsgivare	4
	2.2.2 Arbetsförhållandet till den sändande arbetsgivaren pågår	6
	2.3 Arbetstagare för vilken försäkring skall tecknas	7
3	Arbetskommendering som pågår över två år	9
	3.1 Befrielse från försäkringsskyldigheten	9
	3.1.1 Motsvarigheten av andra pensions- anordningar	10
	3.1.2 Befrielsen gäller en viss grupp	10
	3.1.3 Befrielsens giltighet	10
	3.1.4 Förfarandet vid ansökan om befrielse	11
	3.1.5 Ändringssökande	12
	3.1.6 Hinder för annan pension	12
	3.2 Beaktande av andra pensionsanordningar	13
4	Frivillig försäkring enligt 1 c § APL	13
	4.1 Betydelsen av arbetsgivarens andra pensions- anordningar	16
5	Tilläggsförmånsanordning enligt 11 § APL	16
6	Lön som läggs till grund för pensionen och premien	17
	6.1 Den lön som anmäls till försäkringen kan sänkas på basis av samtidig pensionsanordning	19
7	Beräkning av pensionen	20
8	Ikraftträdande av de nya stadgandena	21

BILAGOR

Juridiska avdelningen

30.12.1993

LAGÄNDRINGARNA BETRÄFFANDE TECKNANDE AV FÖRSÄKRING ENLIGT LAGARNA OM PENSION FÖR ARBETSTAGARE OCH DEN PENSIONSGRUNDANDE LÖNEN FÖR UTLANDSARBETE

1

Det centrala i lagändringarna

Arbetspensionslagarna har saknat stadganden om lagarnas tillämpning på arbete utomlands. I de överenskommelser om social trygghet som Finland har ingått finns däremot också bestämmelser om tecknande av försäkring för de arbetstagare som överenskommelsen gäller.

Om en arbetstagare sålunda har tagit arbete i ett land med vilket Finland har ingått en överenskommelse om social trygghet har bestämmelserna i överenskommelsen varit avgörande för enligt vilket lands lagar hans pensionsskydd skall bestämmas. I övriga fall har anvisningarna i PSC:s cirkulär 14/63 tillämpats.

I APL, KAPL och KoPL har nu intagits stadganden om tillämpningen av lagarna på en arbetstagare som arbetar utomlands (1 c § APL, 1 a § KAPL och 1 a § KoPL, lagarna 1467 - 1469/93). Stadgandena träder i kraft 1.1.1994.

Det lagstadgade pensionsskyddet för en arbetstagare som omfattas av en överenskommelse om social trygghet skall alltjämt i första hand ordnas på det sätt som överenskommelsen förutsätter.

Också i de nya stadgandena är huvudregeln den att en arbetstagare som har sänts utomlands av en finsk arbetsgivare för att arbeta i arbetsförhållande till samma arbetsgivare skall försäkras enligt de finska arbetspensionslagarna. Försäkringsskyldigheten består även i det fallet att försäkringspremier eventuellt också skall betalas i sysselsättningslandet.

Arbetsgivaren kan likväl få befrielse från försäkringsskyldigheten enligt våra lagar när utlandsarbetet har pågått minst två år, förutsatt att han på annat sätt har ordnat motsvarande pensionsskydd för arbetstagaren. Härigenom slipper man också problemet med dubbel försäkring för tiden efter tvåårsperioden.

Jämfört med tidigare praxis inskränker de nya stadgandena försäkringsskyldigheten i de fall där arbetsgivaren är ett finskt bolags utländska dotterbolag. Detsamma gäller sådana arbetstagare som an-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

ställt på ort och ställe. Å andra sidan utvidgar stadgandena också tidigare praxis. Det förutsätts inte längre att arbetstagaren är finsk medborgare eller att han har sin stadigvarande hemort i Finland. Arbetstagaren skall likväl omfattas av socialförsäkringen i Finland omedelbart innan arbetsavtalet om utlandsarbetet ingås (se 2.3).

I vissa fall kan en finsk arbetsgivare frivilligt ordna pensionsskydd för utlandsarbetet enligt finsk arbetspensionslagstiftning. Bl.a. en sådan arbetstagare som går över från ett finskt företag till ett utländskt företag inom samma koncern kan alltså vara försäkrad i Finland.

Även om det av bestämmelserna i överenskommelse om social trygghet följer att det lagstadgade pensionsskyddet för arbetstagaren skall ordnas i selsättningslandet, finns det inga hinder för att en frivillig försäkring därutöver tecknas för arbetstagaren i Finland.

I arbetspensionslagarna har också intagits stadganden om hur den lön som ligger till grund för pensionen och premien skall bestämmas för arbetstagare som arbetar utomlands (7 § 5 mom. APL, 6 § KAPL och 7 § KoPL). Utgångspunkten är då att den lön som skall betalas för motsvarande arbete i Finland används. På pensionslönen för utlandsarbetet inverkar således inte längre exempelvis olika lönetillägg som ersätter de högre lokala levnadskostnaderna jämfört med levnadskostnaderna i hemlandet.

När social- och hälsovårdsutskottet behandlade lagförslaget underströk det vikten av att en arbetstagare som tar anställning utomlands känner till att han har rätt till pension och att han kan få ett överklagbart beslut både om den anställningstid och om den lön som ger rätt till pension.

I lagen om olycksfallsförsäkring har intagits stadganden om tillämpningsområde som till huvudprinciperna motsvarar stadgandena i lagarna om pension för arbetstagare. Enhetliga stadganden har också utfärdats om det utländska tillämpningsområdet för den socialtrygghetslagstiftning som hör till folkpensionsanstaltens verksamhetsområde (se sid. 4).

Hädanefter redogörs för bestämmelserna i APL om tecknande av försäkring för utlandsarbete och om den pensionsgrundande lönen för utlandsarbete. Om inte annat nämns, gäller detsamma KAPL- eller KoPL-arbete som utförs utomlands.

Juridiska avdelningen

30.12.1993

Tillämpningsanvisningarna i cirkulär 14/63 förblir i kraft till den del som de gäller arbete som arbetstagaren utför i Finland för en utländsk arbetsgivares räkning. Om en utländsk arbetsgivare har sänt arbetstagaren till Finland endast tillfälligt, är det inte nödvändigt att ordna pensionsskydd för arbetstagaren i Finland om han är medborgare i samma främmande stat som arbetsgivaren.

2

Obligatorisk försäkring enligt 1 c § APL

2.1

Gäller inte arbete i avtalsland

Om Finland har ingått en överenskommelse om social trygghet med det land där arbetstagaren arbetar, skall försäkringsskyldigheten i första hand avgöras enligt bestämmelserna i överenskommelsen. Överenskommelserna om social trygghet åsidosätter nationell lag som är i strid med dem. Detsamma gäller lagstiftningen om koordinering av den sociala tryggheten, EG-förordning 1408/71/EEG och tillämpningsförordning 574/72. Förordningarna har karaktären av en multilateral överenskommelse om social trygghet. I detta cirkulär används överenskommelse om social trygghet som en allmän term som också avser förordningarna.

1 c § 1 och 2 mom. APL, som gäller obligatorisk försäkring av arbetstagare enligt APL och befrielse från försäkringsskyldigheten, tillämpas således i allmänhet inte på arbete som utförs i något land som hör till Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES-land) eller i ett land med vilket Finland har ingått en överenskommelse om social trygghet. Om dessa länder används i detta cirkulär den gemensamma benämningen avtalsland.

I överenskommelserna om social trygghet utgås från att det lagstadgade socialskyddet som hänförs sig till arbetsförhållandet skall ordnas i det land där arbetstagaren arbetar. En arbetstagare som endast tillfälligt utsänts till ett avtalsland för att arbeta kan likväl förbli försäkrad i det sändande landet. Det här är också möjligt i andra fall om myndigheterna i avtalsländerna sinsemellan kommer överens om det.

Undantagsvis kan 1 c § 1 och 2 mom. APL bli tillämpliga även på arbetstagare som sänts till ett EES-land. EES-avtalet gäller endast medborgare i EES-länderna. Om en medborgare i något annat land än ett EES-land sänds för att arbeta till ett så-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

dant EES-land med vilket Finland inte särskilt har ingått en till personkretsen mer omfattande överenskommelse, omfattas personen endast av Finlands nationella lagstiftning. Om en finsk arbetsgivare t.ex. sänder en japansk arbetstagare till Italien för att arbeta, omfattas arbetstagaren av den obligatoriska APL-pensionsförsäkringen i enlighet med 1 c § APL.

I 7 § 5 mom. APL stadgas om den pensionsgrundande lönen för utlandsarbete. Lagrummet tillämpas också när arbetet utförs i ett avtalsland och arbetstagaren skall försäkras i Finland enligt stadgandena om vilket lands lagstiftning som skall gälla.

2.2

Försäkringsskyldig arbetsgivare

2.2.1

Finsk arbetsgivare

Försäkringsskyldigheten enligt APL gäller med stöd av 1 c § 1 mom. APL en finsk arbetsgivare som sänder sin arbetstagare utomlands för att arbeta. Arbetsgivaren skall således antingen vara en finsk medborgare med hemort i Finland eller en sammanlutning som har sin hemort i Finland.

Om grunderna för bestämmande av en persons hemort har tidigare stadgats i befolkningsdatalagen (507/93). Dessa stadganden ersätts av lagen om hemkommun som blivit antagen av riksdagen och sannolikt kommer att träda i kraft under det första halvåret av 1994. I lagen om hemkommun används inte längre begreppet hemort för att beskriva en persons bosättning och vistelse utan saken uttrycks med ordet hemkommun.

Lagen om hemkommun är en allmän lag som också skall följas av myndigheterna i andra sammanhang där personens hemkommun och hans bostad där är av betydelse för myndigheternas avgörande, om inte annat stadgas i lag.

Samtidigt med 1 c § APL träder lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet i kraft (cirkulär A 53/93). I lagberedningen har regeringens proposition med förslag till lag om hemkommun beaktats. Principerna i lagarna följs även vid tillämpningen av APL när det avgörs om den fysiska person som är arbetsgivare har sin hemort i Finland.

I de nya stadgandena utgås från den verkliga bo-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

staden, när det är fråga om personens hemkommun eller bostad i Finland. En person som flyttar utomlands för en längre tid än ett år förlorar i regel sin hemkommun i Finland. Om han likväl av levnadsförhållandena att döma har en fastare anknytning till Finland än till sitt bosättningsland, betraktas bosättningen utomlands som tillfällig och han får ha kvar sin hemkommun i Finland. I motiveringarna till regeringens proposition anses likväl att den tidsmässiga gränsen i sådana fall kunde vara t.ex. tre år.

När flyttningen sker mellan de nordiska länderna, avgör registermyndigheterna i det mottagande landet utgående från ett s.k. samnordiskt flyttningsbevis om den person som flyttat in till landet skall registreras såsom bosatt i det mottagande landet.

En sådan finsk medborgare som är anställd hos finska statens diplomatiska beskickning eller någon annan jämförbar beskickning eller vid ett konsulat som förestås av en utsänd konsul eller som är expert på utvecklingsarbete har alltid kvar sin hemkommun i Finland, så också hans familjemedlemmar.

Enligt lagen om tillämpning av lagstiftningen om bosättningsbaserad social trygghet anses en person vara bosatt i Finland om han har sin stadigvarande bostad och sitt hem här och om han hela tiden huvudsakligen vistas här. Härvid beaktas personens individuella förhållanden, såsom familje- och släktskapsförhållanden samt arbetsplats. Utöver finska diplomater och motsvarande anses också deras privata tjänare vara bosatta i Finland, om de är finska medborgare och har varit bosatta i Finland före tjänstgöringsförhållandet. Detsamma förutsätts av dem som är anställda utomlands i FN:s eller motsvarande internationella organisations eller i Utrikeshandelsförbundets tjänst.

Om arbetsgivaren är en sammanslutning, är sammanslutningen en i 1 c § APL avsedd finsk arbetsgivare om den har sin hemort i Finland. Om sammanslutningen har registrerats i Finland, är det bevis för att hemorten är belägen i Finland. En sammanslutning som kan grundas utan registrering är finsk om administrationen finns i Finland eller om den huvudsakliga verksamheten är förlagd till Finland.

Ett finskt bolags utländska dotterbolag är t.ex. inte någon finsk arbetsgivare eftersom dess hemort inte ligger i Finland. För de arbetstagare som är anställda i arbetsförhållande till dotterbolaget behöver därför inte längre någon obligatorisk APL-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

försäkring tecknas.

2.2.2

Arbetsförhållandet till den sändande arbetsgivaren pågår

APL är obligatorisk endast för sådant utlandsarbete som arbetstagaren utför i arbetsförhållande till en finsk arbetsgivare som har sänt honom på arbetskom-mendering.

Arbetstagaren kan utomlands bli flyttad från en stationeringsort till en annan eller till ett ut-ländskt företag som hör till samma ekonomiska hel-het som arbetsgivaren (moder-, dotter- eller sys-terbolag, angående definitionerna se 4, sid. 14). Den sändande arbetsgivaren är då alltjämt försäk-ringsskyldig så länge som arbetsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren pågår.

När en arbetstagare övergår från ett finskt företag till ett konsortium utomlands, fortsätter han i regel att vara anställd av det sändande företaget och omfattas således av den obligatoriska APL-för-säkringen. Om konsortiet enligt det mottagande lan-dets lagstiftning är en självständig juridisk per-son, kan det ha arbetsgivarställning.

Ett konsortium är en tillfällig samarbetsform mel-lan två eller flera företag eller personer som har bildats i avsikt att utföra ett visst avgränsat arbete.

Om ett finskt företag sänder en arbetstagare till sitt utomlands belägna försäljningskontor eller filial eller företagets annan representation, står arbetstagaren i regel i arbetsförhållande till det sändande företaget, eftersom kontoret, filialen eller representationen inte är en självständig ju-ridisk person.

I praktiken kan det bli fråga om att reda ut huru-vida arbetstagaren förflyttats (utlånats) till det andra företaget eller helt och hållet övergått till det andra företaget. I det förstnämnda fallet fort-sätter arbetsförhållandet till den ursprungliga ar-betsgivaren. I det senare fallet arbetar arbetsta-garen däremot inte utomlands i arbetsförhållande till sin tidigare arbetsgivare, varför den obliga-toriska APL-försäkringen också upphör.

Vid förflyttning ändras parterna i arbetsförhållan-det således inte. Trots förflyttningen är det den egentliga arbetsgivaren som svarar för rättigheter-na och skyldigheterna beträffande arbetsförhållan-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

det, såsom t.ex. rätten att säga upp arbetsavtalet. Den sändande arbetsgivaren har likaså kvar rätten att leda och övervaka arbetet, även om den praktiska arbetsledningen kan skötas av den som tar emot arbetstagaren. För löneutbetalningen svarar i sista hand den egentliga arbetsgivaren, fastän det är möjligt att komma överens om att den som tar emot arbetstagaren betalar arbetstagarens lön under förflyttningen. I vilketdera företags lönebokföring arbetstagarens lön införs avgör således inte frågan om arbetsrättslig arbetsgivare. Lönen borde likväl i sista hand synas i den sändande arbetsgivarens resultat. I praktiken antas löneutbetalaren vara arbetsgivare, om annan utredning inte föreligger.

Förflyttning kan det vara fråga om t.ex. när ett finskt företag, ett utländskt företag och arbetstagaren har ingått ett s.k. triangelavtal. Avtalet kan t.ex. kallas förflyttningsavtal. I samband med förflyttningen kommer man i allmänhet överens om att arbetstagaren återvänder till det finska företaget efter förflyttningen. I förra stycket redogjordes för förutsättningarna för att det sändande företaget skall betraktas som arbetsgivare. Det är således innehållet i triangelavtalet som avgör om det är fråga om förflyttning eller arbetsförhållande till ett utländskt företag.

2.3

Arbetstagare för vilken försäkring skall tecknas

För att en arbetstagare obligatoriskt skall omfattas av den finska arbetspensionsförsäkringen när han arbetar utomlands skall han vara utsänd från Finland. Det saknar betydelse om arbetstagaren från förut står i arbetsförhållande till den sändande arbetsgivaren eller om han blivit direkt avlönad för utlandsarbetet.

Arbetstagaren är inte utsänd från Finland om han har kommit till Finland från något annat land endast för att ingå arbetsavtal och inte har omfattats av den finska socialförsäkringen omedelbart före avtalsslutet.

1 c § APL tillämpas oberoende av vilket den utsända arbetstagarens medborgarskap är eller i vilket land han har sin stadigvarande hemort. Tidigare tillämpades ju lagarna om pension för arbetstagare på utlandsarbete endast om arbetstagaren var finsk medborgare eller sådan främmande stats medborgare som hade sin stadigvarande hemort i Finland.

Juridiska avdelningen

30.12.1993

Tillämpningsområdet har å andra sidan inskränkts från tidigare på så sätt att en finsk arbetsgivare inte är skyldig att ordna pensionsskydd enligt APL för en arbetstagare som arbetsgivaren avlönar utomlands för ett arbete som skall utföras där. För den som på detta sätt blivit avlönad på ort och ställe behöver ingen försäkring tecknas, inte ens om han är finsk medborgare eller anses vara bosatt i Finland.

En arbetstagare som har sänts utomlands av en finsk arbetsgivare för att arbeta där och som där övergår i anställning till en annan finsk arbetsgivare innan tvåårsperioden har gått till ända anses inte vara avlönad på ort och ställe. Den obligatoriska försäkringsskyldigheten gäller ett nytt arbetsförhållande endast om detta arbetsförhållande självständigt betraktat i övrigt skulle omfattas av den obligatoriska APL-försäkringen. Den nya arbetsgivaren kan inte få befrielse från skyldigheten att teckna APL-försäkring förrän två år har förflutit från det att arbetsförhållandet inleddes.

Om arbetstagaren övergår i anställning till en tredje finsk arbetsgivare utan att däremellan återvända till Finland, omfattas han inte längre av den obligatoriska APL-försäkringen.

Om villkoren för den obligatoriska försäkringen inte uppfylls, kan den nya arbetsgivaren teckna en frivillig APL-försäkring för arbetstagaren enligt 1 c § 3 mom. APL (se 4, sid. 13).

Enligt tidigare tillämpningspraxis har APL bl.a. tillämpats på en finsk hemhjälp som är anställd av en finsk diplomat eller annan finsk arbetsgivare utomlands. En finsk familjs hemhjälp som har följt med familjen från Finland eller som senare avlönas i Finland skall också framdeles försäkras enligt APL.

I sådana fall är det visserligen inte fråga om ut-sändning till ett annat land i ordets egentliga mening men avsikten med den nya 1 c § APL har inte varit att inskränka lagens tillämpningsområde till denna del. Såsom tidigare gäller försäkringsskyldigheten arbetsgivaren endast i det fall att han är finsk medborgare och att han har kvar sin hemort i Finland trots att han är bosatt utomlands.

Juridiska avdelningen

30.12.1993

3

Arbetskommendering som pågår över två år

Den väsentligaste skillnaden jämfört med tidigare praxis är att den obligatoriska APL-försäkringen inte nödvändigtvis fortsätter att gälla under hela arbetskommenderingen, om det är fråga om långa arbetskommenderingar. När två år har förflutit, kan arbetsgivaren få befrielse från den obligatoriska försäkringsskyldigheten. Det är också möjligt att den obligatoriska försäkringen fortsätter att vara i kraft endast delvis på så sätt att den lön som läggs till grund för pensionen ändras. Det tredje alternativet är att arbetsgivaren ansöker om befrielse från försäkringsskyldigheten men ordnar ett bättre pensionsskydd som ersättning för den obligatoriska försäkringen genom att teckna en frivillig APL-försäkring. Det förutsätts då alltid att pensionsanordningen som helhet kan anses motsvara pensionsskyddet enligt minimivillkoren i APL.

3.1

Befrielse från försäkringsskyldigheten

Fastän arbetstagaren omfattas av den obligatoriska APL- eller KAPL-försäkringen, kan arbetsgivaren beviljas befrielse från försäkringsskyldigheten när arbetskommenderingen utomlands har pågått två år. För KoPL:s del kan befrielse inte komma i fråga eftersom KoPL-arbetsförhållandena är avsedda att pågå kortare tid än ett år.

Möjligheten till befrielse gäller inte sådana fall där pensionsskyddet för arbetstagaren skall ordnas enligt finsk lagstiftning till följd av bestämmelserna i överenskommelse om social trygghet.

Befrielsen beviljas av PSC på ansökan av arbetsgivaren och den gäller en viss grupp arbetstagare. Gruppen kan också utgöras av en enda person.

Ett villkor för att befrielse skall beviljas är att arbetsgivaren bevisar att han har ordnat pensionsskydd för arbetstagarna på något annat sätt och att anordningen som helhet kan anses motsvara pensionsskyddet enligt minimivillkoren i APL.

Om arbetsgivaren inte har ansökt om befrielse från försäkringsskyldigheten eller om PSC inte beviljar befrielse, är arbetsgivaren fortsättningsvis skyldig att försäkra den utomlands stationerade arbetstagaren enligt APL även efter det att tvåårsperioden har gått till ända. Andra pensionsanordningar kan då beaktas på det sätt som nämns i 3.2.

Juridiska avdelningen

30.12.1993

3.1.1

Motsvarigheten av andra pensionsanordningar

Arbetsgivaren kan ordna annat pensionsskydd enligt lagstiftningen i sysselsättningslandet eller i form av en icke formbunden gruppensionsförsäkring. Befrielse kan i allmänhet inte enbart beviljas på basis av en individuell pensionsförsäkring eftersom befrielsen beviljas för en viss grupp och inte för enskilda arbetstagare.

I flera länder är exportereringen av pensioner begränsad i lag. Om arbetstagaren till följd av en sådan begränsning de facto inte kan få ut sin pension från sysselsättningslandet, kan pensionsskydd som ordnats i landet inte utgöra grund för beviljande av befrielse.

Den alternativa pensionsanordningen skall omfatta ålders- och invaliditetsförmåner och familjepensionsförmåner. Om något saknas, beviljas befrielse inte. När motsvarigheten undersöks, skall uppmärksamhet dessutom fästas vid bl.a. följande omständigheter:

- intjänandeprocenten för pensionen
- pensionsskyddets indexbundenhet
- består den intjänade pensionsrätten (fribrev)
- invaliditetsdefinitionen och invaliditetsförmånernas heffektivitet
- väntetiderna för uppkomsten av rätt till pension och andra karenstider.

3.1.2

Befrielsen gäller en viss grupp

Enligt lag beviljas befrielsen för en grupp arbetstagare. Den gäller således alla arbetstagare som uppfyller vissa villkor. Härigenom säkerställs att alla arbetstagare som deltar i samma projekt utomlands och utför samma arbete behandlas lika med avseende på rätten till förmåner enligt den finska arbetspensionsförsäkringen.

Försäkringstekniskt motsvarar förfarandet praxis vid registreringen av tilläggsförmåner enligt 11 § APL. När grupperna definieras skall anvisningarna i cirkulär 5/78 i tillämpliga delar iakttas.

3.1.3

Befrielsens giltighet

I lagen tas inte ställning till huruvida befrielsen skall beviljas tills vidare eller för viss tid. PSC kan således själv bestämma hur länge befrielse-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

beslutet skall vara giltigt.

Befrielsen beviljas i regel för en viss tid, vilket gör det möjligt att då och då kontrollera om det skett ändringar i villkoren för befrielsen. Om det gäller ett visst projekt, beviljas befrielsen i regel för hela den tid som projektet pågår.

Det är också möjligt att i efterhand bli beviljad befrielse från skyldigheten att teckna APL-försäkring. Befrielsen beviljas likväl tidigast från början av det kalenderår under vilket ansökan om befrielse inlämnats. Befrielse från skyldigheten att betala KAPL-premier beviljas tidigast från början av ansökningsmånaden.

Om en arbetstagare som hör till den grupp som befrielsebeslutet gäller redan har varit utsänd i två år, tillämpas beslutet genast på honom. Beträffande de andra i gruppen kan arbetsgivaren med stöd av det giltiga befrielsebeslutet anmäla att de avförs från den obligatoriska APL-försäkringen enligt 1 c § 1 mom. APL efter det att utlandsarbetet pågått två år. Då behövs ingen särskild ansökan.

Befrielsen kan också gälla en arbetstagare som sänts utomlands innan de nya stadgandena trädde i kraft 1.1.1994. Den tid arbetstagaren under arbetskommenderingen varit anställd i samma arbetsförhållande före 1.1.1994 räknas med i den ovan avsedda tvåårsperioden.

Om arbetsgivaren inte ansöker om förlängning när beslutet om befrielse går ut, skall han anmäla de arbetstagare som befrielsen gällt till APL-försäkringen fr.o.m. utgången av befrielsetiden.

3.1.4

Förfarandet vid ansökan om befrielse

I sin ansökan skall arbetsgivaren redogöra för vilken grupp arbetstagare ansökan gäller. Till grund för ansökan skall läggas en redogörelse för hur pensionsskyddet för arbetstagarna ordnats och vad den alternativa pensionsanordningen omfattar (pensionsförmåner, nivå m.m.).

När PSC handlägger ansökan, hörs pensionsanstalten och vid behov arbetstagarna eller deras representant.

Pensionsanordningens motsvarighet utreds inte särskilt för varje arbetstagare, utan förfarandet är summariskt. Föremål för jämförelsen är den lagstad-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

gade APL-försäkringen och den övriga pensionsförsäkringen som helhet.

PSC:s beslut sänds till arbetsgivaren och till pensionsanstalten för kännedom. Det är arbetsgivarens uppgift att se till att de arbetstagare som avförs från den obligatoriska APL-försäkringen är medvetna om hur deras pensionsskydd för utlandsarbetet ordnats. I PSC:s beslut uppmanas arbetsgivaren att meddela varje arbetstagare personligen om pensionsanordningen.

Om arbetsgivaren får kännedom om ändringar i sådana omständigheter som befrielsebeslutet har grundat sig på skall arbetsgivaren anmäla dem till PSC i enlighet med förpliktelsen i beslutet.

3.1.5

Ändringssökande

Rätt att söka ändring i PSC:s beslut om befrielse har den arbetsgivare som ansökt om befrielse. Eftersom beslutet ges för en hel grupp arbetstagare, kan en enskild arbetstagare inte söka ändring i det för egen del.

En enskild arbetstagare kan få sitt ärende upptaget till behandling genom att ansöka om PSC:s tillämpningsavgörande (1 § 5 mom. APL). I ett sådant beslut som ges av PSC kan också arbetstagaren söka ändring.

Också när arbetsgivaren har sökt ändring i PSC:s avslagsbeslut på befrielseansökan skall han alltså betala APL- eller KAPL-premier för de arbetstagare som befrielseansökan gäller. Om beslutet ändras till ett beviljande beslut, återbetalas premierna till arbetsgivaren med en ränta som motsvarar APL-grundräntan. Motsvarande ränta betalas också på KAPL-premier som återbetalas.

3.1.6

Hinder för annan pension

Om en arbetstagare till följd av force majeure inte får ett pensionsskydd som arbetsgivaren ordnat som ersättning för det lagstadgade pensionsskyddet, beviljas han i stället pension enligt minimivillkoren i APL (15 § 2 mom. APL). För kostnaderna för detta pensionsskydd svarar pensionsanstalterna gemensamt. Garantin gäller också KAPL-pensioner. I KoPL behövs ingen garanti eftersom möjligheten till befrielse inte gäller försäkringsskyldigheten enligt KoPL.

För att stadgandet om garanti skall kunna tillämpas förutsätts att pensionen enligt den alternativa

Juridiska avdelningen

30.12.1993

pensionsanordningen helt uteblir.

Såsom force majeure nämns i stadgandet krig, väpnad konflikt, kärnkatastrof eller annat jämförbart oöverstigligt hinder. Stadgandet skall tolkas snävt. Hindret skall dessutom ha förorsakats av en oförutsedd anledning. Om pensionen uteblir till följd av arbetsgivarens försummelse eller för att villkoren för pensionen inte uppfylls, ersätts den inte med en APL- eller KAPL-pension. Garantin gäller exempelvis inte sådana situationer där pensionsåldern enligt det alternativa systemet höjs eller invaliditetsdefinitionen avviker från definitionen i APL.

3.2

Beaktande av andra pensionsanordningar

Det står nu i lag stadgat hur den pensionsgrundande lönen för utlandsarbete skall bestämmas. Som lön för utlandsarbete betraktas härefter den lön som skulle betalas för motsvarande arbete i Finland (se 6, sid. 17).

När arbetstagarens arbete utomlands har pågått två år och arbetsgivaren inte har blivit befriad från skyldigheten att teckna APL-försäkring, kan arbetsgivarens andra pensionsanordningar likväl tas i betraktande så att den lön som anmälts ligga till grund för pensionen sänks. I praktiken betyder det här att arbetsgivaren delvis befrias från försäkringsskyldigheten.

Ett villkor för ett sådant arrangemang är att den andra pensionsanordningen tillsammans med det partiella APL-pensionsskyddet som helhet motsvarar pensionsskyddet enligt minimivillkoren i APL.

I sådana fall behöver ingen ansökan om beslut göras till PSC utan arbetsgivaren sköter saken med pensionsanstalten (se även 6.1, sid. 19).

4

Frivillig försäkring enligt 1 c § APL

En finsk arbetsgivare kan i vissa fall frivilligt ordna pensionsskydd enligt minimivillkoren i APL för en sådan utomlands arbetande arbetstagare för vilken en obligatorisk APL-försäkring inte behöver tecknas. Om detta stadgas i 1 c § 3 mom. APL.

En frivillig APL-försäkring kan också tecknas för en person som arbetar i ett avtalsland oberoende av i vilketdera landet den lagstadgade arbetspensions-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

försäkringen skall tecknas enligt bestämmelserna i den tillämpliga överenskommelsen om social trygghet.

Om arbetsgivaren tidigare för arbetstagaren har tecknat en tilläggsförsäkring som kopplats till APL-försäkringen, gör den frivilliga APL-försäkringen det möjligt att hålla tilläggsförsäkringen i kraft när den obligatoriska försäkringen upphör.

Samma regler gäller i allmänhet frivilliga APL-försäkringar som obligatoriska. Vissa undantag följer dock av försäkringens frivilliga karaktär (se sid. 16).

Det är meningen att tillämpningsområdet för stadgandet skall vara flexibelt. Det är i allmänhet alltid möjligt att teckna en frivillig försäkring när arbetsgivaren är finsk eller när arbetsgivaren under utlandskommenderingen är ett utländskt företag som hör till samma ekonomiska helhet (koncern) som den finska sändande arbetsgivaren eller där den finska arbetsgivaren utövar bestämmanderätt. I den bemärkelsen räcker det med en obetydlig andel i företaget.

Det finska sändande företagens utländska moder-, dotter- eller systerbolag eller delägarbolag i vilket det finska företaget är minoritetsaktionär kan således vara utländsk arbetsgivare.

Enligt aktiebolagslagen är ett moderbolag ett aktiebolag som äger så många aktier i ett annat aktiebolag (dotterbolag) att det har mer än hälften av rösterna för samtliga aktier eller annars på basis av aktieinnehav eller avtal utövar bestämmanderätt i ett annat aktiebolag. Även när ett moderbolag tillsammans med sina dotterbolag eller dess dotterbolag eller flera dotterbolag tillsammans äger ovan avsedd mängd aktier i ett annat bolag är det sistnämnda bolaget moderbolagets dotterbolag. Dotterbolagen är sinsemellan systerbolag. Moderbolaget bildar tillsammans med dotterbolagen en koncern.

Moder- eller dotterbolag som inte bedriver någon produktionsverksamhet kallas i allmänhet för holdingbolag. Ett holdingbolag bildas för att sköta koncernförvaltningen, antingen för att äga aktier, jämna ut placeringsrisker eller sköta finansieringsplaner.

Med ett "joint venture" avses ett samriskföretag som består av två eller flera företag eller perso-

Juridiska avdelningen

30.12.1993

ner, i allmänhet från olika länder. Ett "joint venture" är en självständig juridisk person, vanligtvis ett aktiebolag, som har grundats enligt lagstiftningen i det land där det är beläget. (Jfr konsortium, 2.2.2, sid. 6)

En frivillig APL-försäkring kommer i fråga bl.a. i följande fall:

- Ett finskt företag sänder en arbetstagare till ett utländskt moder- eller dotterbolag inom samma koncern. Arbetsgivare är då det utländska företaget.
- En finsk arbetsgivare sänder en arbetstagare till ett sådant utländskt företag där den finska arbetsgivaren har bestämmanderätt. Den utsända arbetstagaren står då i arbetsförhållande till det utländska företaget.
- En arbetstagare som sänts utomlands går under pågående utlandsanställning över i anställning till en sådan utländsk sammanslutning där den finska arbetsgivaren har bestämmanderätt. Den finska arbetsgivaren ersätts med den utländska.
- En arbetstagare som sänts utomlands övergår i anställning till en annan finsk arbetsgivare utan att däremellan återvända till Finland (en arbetstagare som så att säga avlönats på ort och ställe, se dock 2.3 sid. 7).
- En finsk arbetsgivare sänder sin arbetstagare utomlands på en arbeidskommendering som är längre än två år och kan teckna en frivillig APL-försäkring sedan han blivit befriad från den obligatoriska försäkringen då tvåårsperioden löpt ut.

När arbetstagaren ursprungligen blivit sänd till ett utländskt företag som hör till samma koncern som den finska arbetsgivaren eller där den finska arbetsgivaren har bestämmanderätt, kan den frivilliga APL-försäkringen för arbetstagaren hållas i kraft också när han utan att däremellan återvända till Finland byter arbetsgivare inom samma koncern eller övergår till ett annat företag där den finska arbetsgivaren är delägare.

Fastän arbetsgivaren är utländsk tecknas försäkringen av en finsk person eller sammanslutning, som svarar för premierna. Vid indrivningen av premierna iakttas samma förfarande som vid indrivningen av de obligatoriska premierna.

Juridiska avdelningen

30.12.1993

Den lagstadgade arbetstagares pensionsavgift innehålls inte av en arbetstagare som omfattas av en frivillig APL-försäkring. Enligt lag skall pensionsavgiften innehållas endast när arbetsgivaren vid tidpunkten för löneutbetalningen är skyldig att ordna pensionsskydd för arbetstagaren. Arbetstagaren kan likväl ge sitt samtycke till att en andel motsvarande arbetstagares pensionsavgift innehålls på hans lön.

När den frivilliga försäkringen tecknas bestäms fr.o.m. vilken tidpunkt utlandsarbetet ger rätt till pension. Det har ansetts att försäkringen kan tas sex månader retroaktivt. Retroaktiv försäkring är i allmänhet inte möjlig enligt KAPL.

Till skillnad från den obligatoriska APL-försäkringen gäller den frivilliga APL-pensionsförsäkringen endast förutsatt att försäkringspremierna har betalats.

4.1

Betydelsen av arbetsgivarens andra pensionsanordningar

Pensionsskydd som ordnats enligt lagstiftningen i någon annan stat eller genom en frivillig försäkring i Finland kan beaktas när en frivillig APL-försäkring tecknas enligt 1 c § 3 mom. APL.

Det här sker så att pensionsskyddet för utlandsarbetet beaktas när det definieras vad som skall användas som pensionsgrundande lön i den frivilliga försäkringen.

Också i den frivilliga APL-försäkringen skall lönen uppgå till gränsbeloppet i 1 § APL. Gränsen får likväl inte vara högre än i den obligatoriska försäkringen. För den pensionsgrundande lönen för utlandsarbetet redogörs i punkt 6.

5

Tilläggsförmånsanordning enligt 11 § APL

För att förhindra att ett avbrott i APL-försäkringen leder till att arbetstagaren mister den av arbetsgivaren ordnade registrerade tilläggsförmånen har 11 § APL ändrats så att arbetsgivaren nu också kan foga ett tilläggs-pensionsskydd till de frivilliga pensionsförsäkringarna.

Juridiska avdelningen

30.12.1993

6

Lön som läggs till grund för pensionen och premien

Den lön som ligger till grund för pensionen och premien bestämdes tidigare enligt samma stadganden oberoende av om arbetstagaren utförde arbetet i hemlandet eller utomlands. Premierna skulle betalas på den faktiska penninglönen och eventuella naturaförmåner. Bedömningen av värdet av naturaförmånerna i stationeringslandet har i viss mån grundat sig på prövning och varit beroende av andra faktorer än i hemlandet. Uppenbara kostnadsersättningar räknades inte heller för utlandsarbetets del med i pensionslönen. För detta redogörs i cirkulär A 8/90. (Se även de av försäkringsdomstolen utgivna besluten 3471/83 PSC13662 och 1615/91 PSC tillämpn.11437, som finns i ESOR-databanken på finska.)

Till 7 § 5 mom. APL har nu fogats ett särskilt stadgande om hur den pensionsgrundande lönen skall bestämmas när arbetstagaren arbetar utomlands. Enligt stadgandet betraktas som sådan lön den lön som skulle betalas för motsvarande arbete i Finland eller den lön som annars kan anses motsvara arbetet. Från lönen för varje kalenderår skall ett belopp motsvarande den för kalenderåret fastställda procentsatsen för arbetstagares pensionsavgift dras av.

Nedan används benämningen försäkringslön för den lön som tas till grund för pensionslönen och försäkringspremien och från vilken ovan nämnda avdrag ännu inte har gjorts.

Det nya stadgandet tillämpas om arbetstagaren har sänts utomlands efter 31.12.1993 (ikraftträdelsestadgandet). På arbetskommenderingar som börjat före detta datum tillämpas tidigare praxis vid bestämmande av försäkringslönen. Så förfars bl.a. också i sådana fall där den finska arbetstagaren före 1.1.1994 avlönats av ett finskt företags utländska dotterbolag, vilket betyder att arbetstagaren trots lagändringen fortfarande omfattas av den obligatoriska APL-försäkringen.

Försäkringslönen bestäms på ovan nämnt sätt för allt sådant utlandsarbete på vilket finsk arbetspensionslagstiftning tillämpas. Stadgandet i 7 § 5 mom. APL tillämpas också på en arbetstagar som till följd av bestämmelserna i överenskommelse om social trygghet skall försäkras i Finland medan han arbetar i ett avtalsland.

Juridiska avdelningen

30.12.1993

Med lönen för motsvarande arbete avses den lön som arbetstagaren skulle få i Finland för samma eller liknande arbete. Om arbetstagaren före arbetskom-menderingen varit anställd av samma arbetsgivare i Finland, utgås från den lön som han fått i Finland.

Försäkringslönen för utlandsarbetet kan vara mindre eller större än den faktiska penninglönen. Större kan försäkringslönen vara t.ex. i sådana fall där bruttolönen för utlandsarbetet dimensioneras så att arbetstagarens nettolön motsvarar nettolönen i Finland och om stationeringslandet har en lägre skat-tenivå än Finland.

Om lönen utomlands är högre än lönen i hemlandet exempelvis av den anledningen att arbetet utomlands kräver särskild skicklighet eller specialkunskaper eller är förbundet med ett större ansvar än arbetet i hemlandet, tas detta i betraktande i försäkrings-lönen. Detsamma gäller sådana situationer där ar-betstiden utomlands är betydligt längre än i Fin-land. När den motsvarande lönen i Finland stiger t.ex. till följd av allmänna löneförhöjningar, skall den försäkringslön som grundar sig på den också ändras.

Om det inte finns något arbete i Finland som mot-svarar arbetet utomlands, uppskattas försäkringslö-nen så att den kan anses motsvara arbetet.

När arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om utlandsarbetet, skall de också tillsammans defi-niera den lön enligt 7 § 5 mom. APL som arbetsgiva-ren skall anmäla till pensionsanstalten. Det är önskvärt att avtalen om utlandsarbetet görs skrift-ligen och att det av avtalet framgår vilken lön som används som grund för pensionen. Det är arbetsgiva-rens uppgift att se till att t.ex. allmänna löne-förhöjningar har beaktats i de löner för utlandsar-betet som uppgetts i årsanmälningarna.

Republikens president stadfäste 22.12.1993 lagen om ändring av 4 § lagen om arbetsavtal. Enligt änd-ringen skall arbetsgivaren ge arbetstagaren en skriftlig redogörelse för de centrala villkoren för arbetsförhållandet om arbetsavtalet är muntligt eller om dessa uppgifter inte ingår i det skrift-liga avtalet. Av redogörelsen skall bl.a. framgå lönen eller annat vederlag för arbetet och även i vilken valuta lönen betalas, om det är fråga om utlandsarbete. Arbetstagaren skall ha tillgång till redogörelsen innan han reser utomlands om utlands-arbetet pågår minst en månad. Lagändringen träder i kraft 1.1.1994. (RP 239/1993 rd).

Juridiska avdelningen

30.12.1993

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan inte sinsemellan fritt komma överens om lönebeloppet, utan grunderna för lönen skall överensstämja med 7 § 5 mom. APL. Det är önskvärt att pensionsanstalten åtminstone till en början i oklara fall ber om ett utlåtande av Pensionsskyddscentralen för att garantera enhetlig praxis.

Om det uppstår oenighet om försäkringslönen, kan arbetstagaren be om pensionsanstaltens beslut om vad som skall användas som pensionsgrundande lön för utlandsarbetet (10 a § APL).

Arbetstagarers pensionsavgift innehålls på lönen enligt 7 § 5 mom. APL och inte på den faktiska lön som betalats till arbetstagaren. Pensionsavgiften dras fr.o.m. 1.1.1994 av från den pensionsgrundande lönen enligt den av social- och hälsovårdsministeriet fastställda koefficienten. För förfarandet redogörs närmare i cirkulär A 65/93.

Det är inte möjligt att fastställa försäkringslönen enligt den frivilliga försäkringen (1 c § 3 mom. APL) till ett större belopp än enligt den obligatoriska försäkringen med stöd av 7 § 5 mom. APL.

6.1

Den lön som anmäls till försäkringen kan sänkas på basis av samtidig pensionsanordning

När utlandsarbetet har pågått två år kan arbetsgivaren bli beviljad befrielse från skyldigheten att upprätthålla APL-pensionsskyddet. Om arbetsgivaren inte ansöker om eller inte blir beviljad befrielse, kan han likväl efter två år sänka försäkringslönen för den obligatoriska APL-försäkringen.

Det här förutsätter att arbetsgivaren har ordnat annat pensionsskydd för arbetstagaren för utlandsarbetet. En sådan pensionsanordning kan t.ex. grunda sig på en lagstadgad försäkring i sysselsättningslandet eller på en frivillig försäkring i Finland.

Försäkringslönen kan likväl sänkas högst så mycket att arbetstagarens totala pensionsskydd inte sjunker under nivån för pensionsskyddet enligt minimivillkoren i APL. Detta övervakas av pensionsanstalten som således också skall ge sitt godkännande till att försäkringslönen sänks. Huruvida anordningen som helhet motsvarar minimiskyddet i APL bedöms enligt samma principer som vid beviljande av befrielse (se 3.1.1, sid. 10).

Juridiska avdelningen

30.12.1993

Även i detta fall kan arbetstagaren av pensionsanstalten få ett överklagbart beslut om lönen (10 a § APL).

7

Beräkning av pensionen

I 1 c § 5 mom. APL står att "om arbete som utförs utomlands har försäkrats frivilligt, anses arbetstagaren till denna del vara anställd i ett nytt arbetsförhållande, om inte annat följer av 7 § 2 mom. Samma förfarande skall iakttas när 4 mom. tillämpats vid bestämmandet av den arbetsförtjänst som ligger till grund för pensionen".

Ett nytt arbetsförhållande bildas alltid när en frivillig försäkring tecknas för arbetstagaren eller när pensionsskyddet för utlandsarbetet tas i betraktande vid bestämmandet av lönen. Genom bildandet av separata arbetsförhållanden undviks en oskäligen minskning av den framtida pensionen till följd av att pensionen beräknas på inkomsterna för de sista åren.

Stadgandet om bildande av nytt arbetsförhållande ingår endast i APL. I KAPL och KoPL finns inget motsvarande stadgande, eftersom samtliga KAPL- och KoPL-löner inverkar på pensionens belopp.

Pensionen beräknas särskilt för det frivilligt försäkrade arbetsförhållandet och särskilt för det föregående arbetsförhållandet på samma sätt som när det är fråga om självständiga arbetsförhållanden. Förfarandet påminner om tekniskt avbrott (2 § 3 mom. APL).

Av bildandet av nytt arbetsförhållande följer att förfarandet t.ex. i samband med beaktande av återstående tid, tillämpning av flottörsstadgandet, val av samordningsgrund och beräkning av utjämningslönen är detsamma som när det är fråga om separata arbetsförhållanden.

När en tillämpning av 7 § 2 mom. APL övervägs betraktas arbetsförhållandet som fortgående. Om det undantagsskäl som avses i lagrummet och de andra villkoren för tillämpning av lagrummet föreligger, bestäms pensionen på basis av ett fortgående arbetsförhållande. Pensionsfall har däremot inte en sådan verkan, varigenom förfarandet skiljer sig från tekniskt avbrott.

Begränsningsstadgandet bör åtminstone inte tillämpas till pensionstagarens skada när arbetstagaren fortsätter att i arbetsrättsligt hänseende vara

Juridiska avdelningen

30.12.1993

anställd i samma arbetsförhållande även medan han omfattas av den frivilliga pensionsförsäkringen.

8

Ikraftträdande av de nya stadgandena

Lagändringarna träder i kraft 1.1.1994. De tillämpas på arbete utomlands som inletts sedan lagen trätt i kraft. Befrielseförfarandet kan likväl gälla arbetstagare som sänts utomlands före 1.1.1994. Försäkringstiden på två år som är en förutsättning för beviljande av befrielse kan helt eller delvis hänföra sig till tiden före ikraftträdandet.

Det finns inte heller något behov av att begränsa den frivilliga APL-försäkringen så att den endast gäller nya arbetskommenderingar. Det bör därför anses att en arbetsgivare kan teckna en frivillig APL-försäkring enligt 1 c § 3 mom. APL också för sådant utlandsarbete som har inletts före 1.1.1994. Inte heller i ett sådant fall kan den frivilliga APL-försäkringen tecknas retroaktivt för tiden innan lagändringen trätt i kraft, utan först fr.o.m. 1.1.1994.

Enligt ikraftträdelsestadgandena tillämpas APL, KAPL och KoPL alltjämt på arbetsförhållanden som omfattas av dessa lagar när de nya stadgandena träder i kraft. Sålunda omfattas en arbetstagare som är anställd av ett finskt bolags utländska dotterbolag fortfarande av lagarna om pension för arbetstagare så länge som arbetsförhållandet pågår. En finsk medborgare som före 1.1.1994 avlönats på ort och ställe omfattas likaså av den finska försäkringen.

Nr 1467

Lag

om ändring av lagen om pension för arbetstagare

Given i Helsingfors den 22 december 1993

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 8 juli 1961 om pension för arbetstagare (395/61) 7 § 5 mom., 11 § 1 mom. och 15 § 1 mom.,

av dessa lagrum 7 § 5 mom. sådant det lyder i lag av den 28 juni 1993 (559/93) och 11 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 30 december 1982 (1059/82), samt

fogas till lagen en ny 1 c § och till 15 § ett nytt 2 mom., varvid det nuvarande 2 mom. blir 3 mom. som följer:

1 c §

Denna lag tillämpas även på en arbetstagare som en finsk arbetsgivare sänder utomlands för att utföra arbete för samma arbetsgivare. Detsamma gäller en arbetstagare som av sin arbetsgivare, som är ett finskt företag, sänds utomlands för att utföra arbete åt ett utländskt moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som det finska företaget.

Om en arbetsgivare visar att pensionsskyddet för en i 1 mom. avsedd grupp av arbetstagare

ordnats på ett annat sätt så att det såsom helhet betraktat kan anses svara mot ett pensionsskydd enligt minimivillkoren i denna lag, kan pensionsskyddscentralen på ansökan befria arbetsgivaren från skyldigheten att försäkra arbetstagarna i den ovan nämnda gruppen för den tid med vilken anställningsförhållandet utomlands överstigit två år. Befrielse beviljas tidigast från början av det kalenderår under vilket befrielse söks.

En finsk arbetsgivare kan ordna ett pensionsskydd som svarar mot minimivillkoren i denna lag för en sådan till utlandet sänd arbetstagare som i något annat fall än de som avses i 1 mom. är anställd hos ett moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som arbetsgivaren eller i ett annat företag där arbetsgivaren har bestämmanderätt.

När pensionsskydd enligt denna lag ordnas efter utgången av den i 2 mom. avsedda tvåårstiden eller enligt 3 mom., kan vid bestämmandet av den arbetsförtjänst som ligger till grund för pensionen beaktas pensionskydd som erhålls på grundvalen av arbetet utomlands.

Om arbete som utförs utomlands har försäkrats frivilligt, anses arbetstagaren till denna del vara anställd i ett nytt arbetsförhållande, om inte annat följer av 7 § 2 mom. Samma förfarande skall iaktas när 4 mom. tillämpas vid bestämmandet av den arbetsförtjänst som ligger till grund för pensionen.

Social- och hälsovårdsministeriet kan utfärda närmare bestämmelser om tillämpningen av denna paragraf.

7 §

Arbetsförtjänst som avses i denna paragraf bestäms enligt samma grunder som tillämpas vid förskottsinnehållning av skatt. Semesterersättning som skall betalas vid ett arbetsförhållandes upphörande beaktas dock inte. När pensionsskydd ordnas för arbete utomlands, skall dock såsom arbetsförtjänst som ligger till grund för pensionen anses sådan lön som skulle betalas för motsvarande arbete i Finland eller lön som annars kan anses motsvara arbetet. Har ersättning för arbete avtalats att helt eller delvis utgå i form av betjäningssavgift eller frivilliga gåvor av allmänheten, anses genom dem erhållen inkomst såsom arbetsförtjänst som avses i denna paragraf. Från arbetsförtjänsten för vart och ett kalenderår avdras dock vid tillämpningen av denna paragraf ett belopp som motsvarar det i 12 b § avsedda procenttal för arbetstagarnas pensionsavgift som fastställts för kalenderåret i fråga.

11 §

Anordnar en arbetsgivare med anlitande av pensionsförsäkring eller pensionsstiftelse pensionsskydd som uppfyller i denna lag stadgade

minimivillkor för sådana arbetstagare som till följd av arbetsförhållandets kortvarighet eller annars enligt 1 § eller 1 c § 1 mom. inte är underställda denna lag, eller pensionsskydd frivilligt enligt 1 c § 3 mom. eller eljest bättre pensionsskydd än vad som är stadgat i 4 — 9 §§ eller innefattar han i det pensionsskydd han anordnar betalning av begravningsbidrag eller annan sådan förmån som inte förutsätts i minimivillkoren, har han rätt att på de villkor social- och hälsovårdsministeriet föreskriver underställa ett sådant pensionssystem denna lag genom att registrera det i pensionsskyddscentralen, varefter stadgandena i denna lag i tillämpliga delar skall iaktas beträffande detta. Om arbetstagare som omfattas av ett i denna lag avsett, av arbetsgivaren anordnat pensionsskydd beviljas pension enligt lagen om förtidspension för frontveteraner (13/82), fogas den ökning av pensionens belopp eller annan förmån som härrör från pensionsarrangemanget till förtidspensionen, enligt villkoren.

15 §

Har en arbetsgivare försummat sin i 1 §, 1 c § 1 mom., 2 och 3 §§ stadgade skyldighet att anordna pensionsskydd för sina arbetstagare, skall pensionsskyddscentralen uppmana arbetsgivaren att avhjälpa försummelsen och av honom i gottgörelse uppbära högst dubbla beloppet av de pensionsförsäkringspremier som arbetsgivaren enligt pensionsskyddscentralens beräkning hade varit skyldig att erlägga för tiden för försummelsen. Avhjälper arbetsgivaren trots pensionsskyddscentralens uppmaning inte sin försummelse inom den tid som centralen föreskriver, skall pensionsskyddscentralen ta försäkringen på arbetsgivarens bekostnad. Pensionsskyddscentralen bekostar genom förmedling av en pensionsanstalt som centralen utser de förmåner som arbetstagare till följd av försummelsen inte erhållit.

Om en arbetstagare till följd av krig, väpnad konflikt, kärnkatastrof eller annat jämförbart oöverstigligt hinder, som inte har kunnat beaktas vid anordnandet av pensionsskyddet, inte får ett sådant annat pensionsskydd som avses i 1 c § 2 mom., kan pensionsskydd beviljas enligt minimivillkoren i denna lag för den tid som hindret varar. Pensionsanstalterna svarar gemensamt för de kostnader som pensionsskyddet förorsakar, enligt vad som föreskrivs i de grunder som social- och hälsovårdsministeriet

fastställt med stöd av 12 § 1 mom. 4 punkten.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

Denna lag tillämpas på en arbetstagare som har sänts utomlands efter att lagen trätt i kraft. En befrielse enligt 1 c § 2 mom. kan dock gälla

en arbetstagare som sänts utomlands före ikraftträdandet. I så fall skall även tiden före ikraftträdandet beaktas när den i momentet stadgade tvåårstiden beräknas.

Utan hinder av denna lag och utan särskilt beslut fortsätter en pensionsförsäkring som anordnats på grundval av ett arbetsförhållande som börjat innan lagen trädde i kraft även efter ikraftträdandet.

Helsingfors den 22 december 1993

Republikens President
MAUNO KOIVISTO

Social- och hälsovårdsminister *Jorma Huuhtanen*

Nr 1468

Lag

om ändring av lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden

Given i Helsingfors den 22 december 1993

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 9 februari 1962 om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (134/62) 1 § 1 mom. och 6 §,av dessa lagrum 1 § 1 mom. sådant det lyder i lag av den 19 november 1993 (980/93), samt *fogas* till lagen i stället för den 1 a § som upphävts genom lag av den 8 juli 1992 (629/92) en ny 1 a § som följer:

1 §

För en arbetstagare som efter det år då han fyllt 13 år är sysselsatt i skogsarbete, flottningsarbete, olika till gårdsbruk och trädgårdshushållning hörande arbeten, jord-, vatten- och husbyggnadsarbete, jordförbättringsarbete, arbete inom torvindustrin eller hamnarbete eller som tjänstgör på ett fartyg i inrikesfart eller, enligt vad som stadgas genom förordning, arbetar inom något annat sådant område som kännetecknas av kortvariga arbetsförhållanden, skall arbetsgivaren bekosta pensionsskydd för ålderdom och invaliditet samt för arbetstagarens anhöriga familjepensionsskydd enligt denna lag. Arbetstagaren är skyldig att delta i bekostandet av pensionsskyddet enligt denna lag så som stadgas i 10 c §. Om inte något annat stadgas i denna lag, gäller i övrigt i tillämpliga delar 3 § 2—4 mom., 4 § 1, 3 och 5 mom., 4 a—4 d och 4 f—4 n §§, 5 § 6 mom., 5 c, 7 a—7 c, 8, 8 a—8 g, 9, 9 a, 10, 10 a och 12 §§, 13 § 3 och 4 mom. samt 14 §, 15 § 2 mom., 15 a, 15 b, 16, 17, 17 a, 18, 19 a—19 d, 20—21 b, 22 och 23 §§ lagen om pension för arbetstagare.

1 a §

Denna lag tillämpas även på en arbetstagare som en finsk arbetsgivare sänder utomlands för att utföra arbete för samma arbetsgivare. Detsamma gäller en arbetstagare som av sin arbetsgivare, som är ett finskt företag, sänds

utomlands för att utföra arbete för ett utländskt moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som det finska företaget.

Om en arbetsgivare visar att pensionsskyddet för en i 1 mom. avsedd grupp av arbetstagare ordnats på ett annat sätt så att det såsom helhet betraktat kan anses svara mot ett pensionsskydd enligt denna lag, kan pensionskyddscentralen på ansökan befria arbetsgivaren från skyldigheten att försäkra arbetstagarna i den ovan nämnda gruppen för den tid med vilken anställningsförhållandet utomlands överstigit två år. Befrielse beviljas tidigast från ingången av den månad under vilket befrielse söks.

En finsk arbetsgivare kan ordna ett pensionsskydd som svarar mot denna lag för en sådan till utlandet sänd arbetstagare som i något annat fall än de som avses i 1 mom. är anställd hos ett moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som arbetsgivaren eller i ett annat företag där arbetsgivaren har bestämmanderätt.

När pensionsskydd enligt denna lag ordnas efter utgången av den i 2 mom. avsedda tvåårstiden eller enligt 3 mom., kan vid bestämmandet av den arbetsförtjänst som ligger till grund för pensionen beaktas pensionsskydd som erhålls på grundval av arbetet utomlands.

Social- och hälsovårdsministeriet kan meddela närmare bestämmelser om tillämpningen av denna paragraf.

6 §

Den lön för vilken försäkringspremie skall betalas bestäms enligt samma grunder som tillämpas vid förskottsinnehållning av skatt. Social- och hälsovårdsministeriet har likväl rätt att av särskilda skäl bestämma att även andra beräkningsgrunder får tillämpas på något arbetsområde. När pensionsskydd ordnas för arbete utomlands skall dock såsom lön anses sådan arbetsförtjänst som skulle betalas för motsvarande arbete i Finland eller arbetsförtjänst som annars kan anses motsvara arbetet.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.

Denna lag tillämpas om en arbetstagare har sänts utomlands efter att lagen trätt i kraft. En befrielse enligt 1 a § 2 mom. kan dock gälla arbetstagare som sänts utomlands före ikraftträdandet. I så fall skall även tiden före ikraftträdandet beaktas när den i momentet stadgade tvåårstiden beräknas.

Utan hinder av denna lag och utan särskilt beslut fortsätter pensionsskydd som anordnats på grundval av ett arbetsförhållande som börjat innan lagen trädde i kraft även efter ikraftträdandet.

Helsingfors den 22 december 1993

Republikens President

MAUNO KOIVISTO

Social- och hälsovårdsminister *Jorma Huuhtanen*

Nr 1469

Lag**om ändring av lagen om pension för vissa konstnärer och redaktörer i arbetsförhållande**

Given i Helsingfors den 22 december 1993

I enlighet med riksdagens beslut
ändras i lagen den 26 juli 1985 om pension för vissa konstnärer och redaktörer i
 arbetsförhållande (662/85) 7 § 1 mom. samt
fogas till lagen en ny 1 a § som följer:

1 a §

Denna lag tillämpas även på en arbetstagare som en finsk arbetsgivare sänder utomlands för att utföra arbete för samma arbetsgivare. Detsamma gäller en arbetstagare som av sin arbetsgivare, som är ett finskt företag, sänds utomlands för att utföra arbete för ett utländskt moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som det finska företaget.

En finsk arbetsgivare kan ordna ett pensionsskydd som svarar mot denna lag för en sådan till utlandet sänd arbetstagare som i något annat fall än de som avses i 1 mom. är anställd hos ett moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som arbetsgivaren eller i ett annat företag där arbetsgivaren har bestämmanderätt.

När pensionsskydd enligt denna lag ordnas enligt 2 mom., kan vid bestämmandet av den arbetsförtjänst som ligger till grund för pensionen beaktas pensionsskydd som erhålls på grundval av arbetet utomlands.

Social- och hälsovårdsministeriet kan meddela närmare bestämmelser om tillämpningen av denna paragraf.

7 §

Arbetsgivare är skyldig att erlagga en försäkringspremie som räknas på basis av de löner han har betalt för arbete som omfattas av denna lag och enligt den försäkringspremieprocent-som social- och hälsovårdsministeriet årligen fastställer på framställning av pensionskassan. Den lön för vilken försäkringspremie skall erläggas bestäms enligt samma grunder som tillämpas vid förskottsinnehållning av skatt. När pensionsskydd ordnas för arbete utomlands skall dock såsom lön anses sådan arbetsförtjänst som skulle betalas för motsvarande arbete i Finland eller arbetsförtjänst som annars kan anses motsvara arbetet. Premieprocenten kan fastställas till en lägre nivå för

lönen för de arbetstagare som vid utgången av kalenderåret i fråga inte har fyllt 24 år.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.
Denna lag tillämpas om en arbetstagare har

sänts utomlands efter att lagen trätt i kraft.

Utan hinder av denna lag och utan särskilt beslut fortsätter pensionsskydd som anordnats på grundval av ett arbetsförhållande som börjat innan lagen trädde i kraft även efter ikraftträdandet.

Helsingfors den 22 december 1993

Republikens President

MAUNO KOIVISTO

Social- och hälsovårdsminister *Jorma Huuhtanen*

Nr 1470

Lag**om ändring av lagen om olycksfallsförsäkring**

Given i Helsingfors den 22 december 1993

I enlighet med riksdagens beslut

ändras i lagen den 20 augusti 1948 om olycksfallsförsäkring (608/48) 34 § och 57 § 1 och 4 mom., av dessa lagrum 57 § 1 och 4 mom. sådana de lyder i lag av den 18 juni 1971 (512/71), samt fogas till lagen en ny 1 a § och till 57 §, sådan den lyder i sistnämnda lag, ett nytt 4 mom., varvid det nuvarande 4 mom. blir 5 mom. som följer:

1 a §

Denna lag tillämpas även på en arbetstagare som en finsk arbetsgivare sänder utomlands för att utföra arbete för samma arbetsgivare. Detsamma gäller en arbetstagare som av sin arbetsgivare, som är ett finskt företag, sänds utomlands för att utföra arbete för ett utländskt moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som det finska företaget.

34 §

En försäkring som en arbetsgivare tagit för sitt företag eller arbete anses omfatta alla hans arbetstagare, om inte särskild försäkring tagits för viss del av företaget eller för visst arbete. Om en arbetsgivare visar att det arbete som en i 1 a § avsedd arbetstagare utför utomlands inte längre är tillfälligt, kan försäkringsanstalten på ansökan av arbetsgivaren i ett beslut fastställa att arbetstagaren inte längre omfattas av arbetsgivarens försäkring efter att arbetet utomlands pågått längre än två år. Beslutet träder i kraft från ingången av kalenderåret efter att det har vunnit laga kraft.

57 §

En person som är bosatt i Finland har rätt att få försäkra sig själv samt de medlemmar av hans familj och övriga i hans arbete anställda

personer som inte enligt denna lag skall försäkras obligatoriskt och på detta sätt säkerställa att han själv och nämnda personer har rätt till de förmåner som enligt denna lag beviljas vid olycksfall i arbete. När försäkring söks skall överenskommelse träffas om vilket belopp som skall anses utgöra den försäkrades årliga arbetsförtjänst.

En finsk arbetsgivare har även rätt att enligt 1 mom. få försäkra en sådan till utlandet sänd arbetstagare som arbetar utomlands hos ett moder- eller dotterföretag inom samma ekonomiska helhet som arbetsgivaren eller i ett annat företag där arbetsgivaren har bestämmanderätt och som inte skall försäkras obligatoriskt enligt 1 a §. När en sådan försäkring söks skall överenskommelse träffas om vilket belopp som skall anses utgöra den försäkrades årliga arbetsförtjänst.

Ovan i 1—4 mom. avsedda försäkringar skall anses såsom försäkringar enligt denna lag. I fråga om de försäkringar som avses i 2 och 3 mom. gäller dessutom i tillämpliga delar vad denna lag stadgar om försäkringar som avses i 8 §. För skadestånd som skall betalas enligt en försäkring som avses i 3 mom. har försäkringsanstalten likväl inte rätt till återvinning enligt 61 § i fråga om trafikförsäkring, och skadestån-

det skall inte heller beaktas när ersättning med stöd av trafikförsäkringslagen bestäms med anledning av samma olycksfall.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1994.
Denna lag tillämpas om en arbetstagare har

sänts utomlands efter att lagen trätt i kraft. En ansökan enligt 34 § kan dock gälla en arbetstagare som sänts utomlands före ikraftträdandet. I så fall skall även tiden före ikraftträdandet beaktas när den i paragrafen stadgade tvåårstiden beräknas.

Helsingfors den 22 december 1993

Republikens President
MAUNO KOIVISTO

Social- och hälsovårdsminister *Jorma Huuhtanen*