



Juridiska avdelningen

24.6.1987

Till arbetspensionsanstalterna

TILLÄMPNING AV KOPL PÅ UTLÄNNINGAR

Pensionsskyddscentralen har 5.2.1986 med cirkulär 8/86 utfärdat anvisningar för arbetspensionsanstalterna om tillämpningen av KoPL. I detta cirkulär kompletteras nu anvisningarna i fråga om utlänningars KoPL-arbete.

Av de utlänningar som förvärvsarbetar i Finland och som hör till de i KoPL nämnda yrkesgrupperna är de uppträdande konstnärerna, exempelvis medlemmar i orkestrar som framför dansmusik och annan lätt musik, enskilda musiker och orkesterdirigenter, gästande symfoniaorkestrar, medlemmar i balett- och dansgrupper samt cirkusartister, de vanligast förekommande. Oftast arbetar dessa personer i Finland helt tillfälligt. Restaurangmusikerna är en mera betydande yrkesgrupp som arbetar här en längre tid. De utlänningar som utför annat till KoPL:s krets hörande arbete förvärvsarbetar ofta stadigvarande i Finland och är även bosatta här.

1

Allmänt

I arbetstagarnas pensionslagar finns inga begränsningar avseende en arbetstagares medborgarskap eller stadigvarande bosättningsort till den del det är fråga om lagarnas tillämpningskrets. Det finns inte heller några stadganden om, i vilken omfattning lagarna skall tillämpas i de fall då arbetet utförs i Finland för en utländsk arbetsgivares räkning. Grund för tillämpningspraxis har skapats genom de anvisningar som utfärdats i Pensionsskyddscentralens cirkulär 14/63 (10.10.1963). Huvudregeln är, att på arbete om utförs i Finland tillämpas den i Finland gällande arbetspensionslagstiftningen.

Tillämpningen av arbetspensionslagstiftningen regleras dessutom av de socialtrygghetskonventioner Finland har med andra länder. I konventionerna ingår bestämmelser bl.a. om, till vilket land pensionsförsäkringsavgifter skall betalas för en arbetstagare som arbetar i någotdera avtalslandet.



Juridiska avdelningen

24.6.1987

Redan gällande socialtrygghetskonventioner har Finland med de skandinaviska länderna, med Förbundsrepubliken Tyskland, Förenade konungariket Storbritannien och Nord-Irland samt Schweiz. Avtalet med Österrike träder i kraft 1.7.1987. Avtalen med Spanien, Kanada och Quebec träder i kraft under år 1987.

Emedan KoPL inte innehåller särskilda stadganden om lagens tillämpning på fall av internationell karaktär, skall vid dess tillämpning på utländska arbetstagare samma principer iakttas som vid tillämpningen av annan arbetspensionslagstiftning.

Om det kan konstateras, att en person inte arbetar som anställd i ett arbetsförhållande utan som självständig företagare, hör arbetet inte till KoPL. I företagarnas pensionslagar ingår stadganden som säger, att lagarna gäller företagare bosatta i Finland. FÖPL omfattar sålunda inte företagare som kortvarigt förvärvsarbetar här.

2

Utredning av KoPL-arbetsförhållande och arbetsgivare

För att KoPL-pensionsskydd skall uppstå förutsätts det alltid, att ett arbetsförhållande är för handen. När utländska uppträdandes förvärvsarbete utreds är det av central betydelse att klarlägga, om den som i Finland utbetalar arvodet är den faktiska arbetsgivaren eller om det i själva verket finns en utländsk arbetsgivare.

Ifall det inte kan utredas att arbetstagaren har en utländsk arbetsgivare, anses den finländska parten, ofta en programbyrå eller motsvarande, vara arbetsgivare och denna är då tvungen att erlägga KoPL-försäkringsavgifter.

2.1

Arbetsgivarbegreppet i beskattningen och i arbetstillståndsärenden

En utredning gällande arbetsgivaren försvåras därav, att arbetsgivarbegreppet varierar från ett system till ett annat beroende på ändamålet med den aktuella lagen.

För erhållande av arbetstillstånd förutsätts det, att den utländska arbetstagaren har en arbetsgivare i Finland eller att den utländska arbetsgivaren ingått avtal med en finländsk programbyrå eller med den som står som arrangör för en begivenhet. I praktiken krävs det, att det i Finland finns en person med ett ansvar som motsvarar åtminstone det ansvar en arbetsgivares

Juridiska avdelningen

24.6.1987

ställföreträdare har. Det förutsätts således inte en sådan arbetsgivare i Finland som exempelvis arbetspensionslagarna förutsätter.

Inom beskattningen har begreppet arbetsgivare även sina egna specialdrag. I källskattelagen definieras inte arbetsgivaren. I förskottsuppbördslagen avses med arbetsgivare den, för vars räkning det arbete utförs, för vilket lön erläggs. I beskattningspraxis har oklarhet uppstått om de skyldigheter som allmänt åligger den finländska agenten för en utländsk konstnär. Oklarheten gäller speciellt den finländska agentens skyldighet att innehålla källskatt från den lön som erlagts till en utländsk konstnär för ett framträdande i Finland. Källskatten skall likväl alltid betalas utom i det fall, att arbetet utförs för en sådan utländsk arbetsgivares räkning hos vilken arbetstagaren är anställd i ett varaktigt arbetsförhållande. Skyldigheten att innehålla källskatt gäller således även en sådan ersättningsutbetalare, som inte innehar arbetsgivarställning i förhållande till den som utför arbetet.

På frågan, vem som i arbetspensionslagarnas mening är arbetsgivare till en utländsk arbetstagare, fås sålunda oftast inte något avgörande svar utgående från den ståndpunkt som tagits i ett arbetstillståndsärende eller i beskattningen.

2.2

Utländsk arbetsgivare

Kännetecknen för ett arbetsförhållande eller en företagaverksamhet skiljer sig från varandra i olika länder. Med avseende på tillämpningen av KoPL på ett arbetsförhållande mellan en utländsk arbetsgivare och en utländsk arbetstagare skall dess giltighet i första hand granskas utgående från lagstiftningen i Finland.

Avgörandena måste göras särskilt från fall till fall. Enbart en anmälan om en utländsk arbetsgivare är inte tillräcklig. Det krävs även annan utredning. De uppgifter som finns i ett skriftligt avtal eller annan skriftlig handling om förefintligheten av en utländsk arbetsgivare kan i allmänhet anses tillförlitliga, om uppgifterna inte står i strid mot de verkliga förhållandena.

En arbetstagare kan vara varaktigt eller tillfälligt anställd hos en utländsk arbetsgivare antingen som en enskild arbetstagare eller som medlem i en orkester eller i en annan grupp bestående av flera uppträdande.

Juridiska avdelningen

24.6.1987

Exempel på varaktigt anställda uppträdande är artistgrupper anställda vid en opera, symfoniorkester eller teater. Anställningarna fortsätter som förut även då arbetstagarna för sin arbetsgivares räkning gör ett gästbesök i ett annat land. Något särskilt arbetsförhållande till den finländska parten uppkommer i regel inte i dessa fall.

Som arbetsgivare kan även förekomma en utländsk programbyrå, som marknadsför en viss artist eller artistgrupp. Om den finländska arrangören endast förmedlar arbete i Finland för artister anställda hos en utländsk arbetsgivare, dvs. fungerar som beställare av hyrd arbetskraft, är han inte skyldig att erlægga KoPL-avgifter. I dessa fall betalar arrangören den för framträdandet avtalade totalersättningen till den utländska byrån eller annan part, som i sin tur utbetalar de särskilt avtalade arvoden till envar uppträdande. I punkt 3.3. redogörs för när en utländsk arbetsgivare i dessa fall är skyldig att erlægga KoPL-avgift.

Om den uppträdande inte är anställd hos en utländsk arbetsgivare, anses det att den finländska programbyrån eller motsvarande är arbetsgivare. Enligt lagstiftningen i Finland får en programbyrå i sådana fall inte utan specialtillstånd fungera som arbetsförmedlare, emedan staten har ensamrätt till arbetsförmedlingen.

Om den uppträdande företer ett sådant intyg som utfärdas för utsänd arbetstagare, skall intyget i allmänhet anses som tillräckligt bevis på att den uppträdande är anställd hos en utländsk arbetsgivare. Detta gäller endast de länder med vilka Finland har en socialtrygghetskonvention.

3

Försäkring för förvärvsarbete

3.1

Anställda hos finländsk arbetsgivare

När en finländsk arbetsgivare anställer en utländsk arbetstagare i ett arbete i arbetsförhållande i Finland, är arbetsgivaren skyldig att betala KoPL-avgift för detta på samma sätt som för sina finländska arbetstagare. KoPL-avgift skall sålunda betalas för en utländsk artist, som vid sina framträdanden i Finland är anställd i arbetsförhållande till en finländsk arbetsgivare.

Juridiska avdelningen

24.6.1987

När arbetsgivaren är finländsk, ger socialtrygghetskonventionerna inte anledning till ändringar i försäkringskyldigheten.

En hos en finländsk arbetsgivare anställd utländsk arbetstagare kan även arbeta tillfälligt utomlands. Om arbetstagaren stadigvarande är bosatt i Finland, tillämpas på honom den finska arbetspensionslagstiftningen liksom även socialtrygghetskonventionerna på samma sätt som på finska medborgare.

Däremot tillämpas inte arbetspensionslagarna i Finland, när en finländsk arbetsgivare anställer en utomlands bosatt utlänning att arbeta utomlands.

3.2

Utsända arbetstagare från ett land med socialtrygghetskonvention med Finland

För att en utländsk arbetstagare skall anses vara utsänd från ett avtalsland enligt socialtrygghetskonventionerna, måste vissa villkor uppfyllas. Arbetstagaren måste under hela arbetskommenderingstiden vara anställd hos sin utländska arbetsgivare, som skall ha sin hemvist i ett land med vilket Finland har en socialtrygghetskonvention. Rätten att leda och övervaka arbetet samt skyldigheten att betala lön skall kvarstå hos den utländska arbetsgivaren, för vars räkning även arbetet i Finland utförs.

KoPL-avgift betalas inte för en arbetstagare, som tillfälligt arbetar i Finland och som är anställd hos sin utländska arbetsgivare med hemvist i ett avtalsland, om arbetstagaren företer ett av därtill i avtalslandet bemyndigat försäkringsorgan utfärdat intyg över att han är s.k. utsänd arbetstagare. Vilket medborgarskap den utsända arbetstagaren har är utan betydelse.

Arbetstagaren omfattas då fortsättningsvis av pensionsskyddet i utsändarlandet under hela den tid han arbetar i Finland, om denna tid inte överstiger 12 månader (i de nyaste konventionerna 24 månader). Den utländska arbetsgivaren betalar således i dessa fall ingen KoPL-avgift i Finland.

Intyget över utsänd arbetstagare kan antingen arbetstagaren själv eller hans arbetsgivare skaffa. I princip skall intyget redan ha utfärdats då arbetstagaren inleder sitt arbete. I praktiken kan intyget även ges i efterhand. När intyg över utsänd arbetstagare företes, är det skäl att ta kopia av intyget för event. senare verifiering.

Juridiska avdelningen

24.6.1987

Hos Pensionsskyddscentralen bevaras de uppgifter som avtalslandet insänt till centralen om utsända arbetstagare. På eget initiativ skaffar Pensionsskyddscentralen inga intyg.

Om något intyg över utsänd arbetstagare inte företes och inte heller anskaffas efter uppmaning, är den utländska arbetsgivaren skyldig att betala KoPL-avgift i Finland såsom huvudregeln förutsätter.

3.3

Arbetstagare från ett land utan socialtrygghetskonvention med Finland

När en hos en utländsk arbetsgivare anställd arbetstagare kommer för att arbeta i Finland, är arbetsgivaren i princip skyldig att betala arbetspensionsavgifter för arbetstagaren i enlighet med lagarna i Finland oberoende av, om arbetstagaren är medborgare i Finland eller i annat land. Försäkringsskyldighet föreligger emellertid inte om arbetet är tillfälligt. KoPL gäller endast arbetsförhållanden som är avsedda att vara kortvarigare än ett år, vilket betyder att KoPL-arbetsförhållandena i praktiken fyller villkoret i fråga om tillfälligt arbete.

Enligt Pensionsskyddscentralens cirkulär 14/63 är förutsättningen för att ett tillfälligt arbete skall stanna utanför de finska arbetspensionslagarna den, att arbetsgivaren och arbetstagaren är medborgare i samma främmande land.

En utländsk arbetstagare, som kommer från ett land med vilket Finland inte har en socialtrygghetskonvention och som i sitt KoPL-arbete i Finland är anställd hos en utländsk arbetsgivare med samma medborgarskap som arbetstagaren och vars arbete i Finland skall anses vara tillfälligt, omfattas inte av KoPL. Om arbetsgivaren och arbetstagaren i ett annat motsvarande fall är medborgare i olika länder, skall arbetsgivaren betala KoPL-avgift.

En finsk medborgare som av sin utländska arbetsgivare utsänts för att arbeta i Finland omfattas alltid av KoPL, om han inte utsänts från ett land som har en socialtrygghetskonvention med Finland. Den utländska arbetsgivaren är då skyldig att betala KoPL-avgift. I praktiken innebär detta en dubbel försäkringsskyldighet, vilket är en vanligt förekommande situation för uppträdande personer från sådana länder med vilka Finland inte har någon socialtrygghetskonvention. När en person bibehållit sitt finska medborgarskap, undanröjer inte ens en långvarig bosättning utomlands arbetsgivarens skyldighet att ordna försäkring.

Juridiska avdelningen

24.6.1987

3.4

Uppträdande baserat på kulturutbytesavtal

När verksamheten med kulturutbytesavtal mellan olika länder inleddes var den ursprungliga avsikten den, att utsändarlandet svarar för den uppträdandes lönekostnader medan "mottagarlandet" hade hand om arrangemangen samt svarade för olika slag av omkostnader och för eventuella dagraktamenten. Numera betalas ersättningar ibland även direkt till de uppträdande för att dessa skall åta sig ett gästbesök.

Anordningarna varierar från land till land och från fall till fall sålunda, att de uppträdande själva kan avtala om sina uppdrag och arvoden för egen räkning, men de kan även vara anställda vid något företag eller någon institution, som har hand om uppdragsavtalen och deras ingående.

Å ena sidan finns det länder, där myndigheterna omhänderhar uppdragen och avtalen för alla sina konstnärers gästbesök i utlandet. I dessa fall kan kulturutbytesavtalen vara synnerligen detaljerat utformade. Så är fallet speciellt när de uppträdande är anställda av den stat eller den statliga myndighet, som har sänt dem till Finland. På basen av det formella och officiella förfarandet är de skilda parternas ställning oftast klart påvisbar.

Å andra sidan behöver det i avtalen om kulturutbyte mellan olika länder inte nödvändigtvis alltid ingå några detaljer och inte ens de enskilda uppträdandes namn. I dessa fall är det i allmänhet utan betydelse att det är fråga om ett kulturutbyte och KoPL tillämpas då såsom den även annars tillämpas.

För kulturutbytesbegivenheterna gäller de allmänna stadgandena. Om avtal om ett uppträdande ingås med en utländsk organisation och den uppträdande är anställd vid organisationen, kan den uppträdande i allmänhet inte anses vara anställd i arbetsförhållande till en finländsk arbetsgivare.

Om en konstnär ingår avtal direkt med en finländsk part, är konstnären i allmänhet anställd hos den finländska uppdragsavtalsparten, och KoPL-avgift skall då även betalas.

Om den egentliga lönebetalningen sker annanstädes än i Finland, anses arbetstagaren i allmänhet inte vara anställd hos den finländska parten.

Juridiska avdelningen

24.6.1987

Den som i Finland arrangerar en konstnärlig begivenhet kan emellertid för den utländska arbetsgivarens räkning till den uppträdande utbetala en liten del av den ersättning som skall erläggas för det i Finland utförda arbetet. Den finländska arrangören skall inte betala KoPL-avgift för dessa arvoden.

3.5

Vissa restaurangorkestrar

Från en del länder såsom Polen, kommer det restaurangorkestrar till Finland genom förmedling av den statliga programbyrån i det egna landet. Byrån förhandlar om avtalet med den finländska parten, medan orkestern sedan bara kan antingen godkänna eller förkasta anbudet. Musikerna betalar en del av sitt arvode till byrån i hemlandet. Orkestermedlemmarna är likväl inte anställda i arbetsförhållande till sin arbetsförmedlare i hemlandet. Däremot är de anställda i arbetsförhållande till den finländska programbyrån eller motsvarande, som således har att betala KoPL-avgifter.

4

De arbetsförtjänster som utgör grund för KoPL-avgiften

I KoPL förutsätts det, att arbetsgivaren anordnar pensionsskydd för den arbetstagare vars arbetsförhållande fyller villkoren för lagens tillämpning.

Att fastställa försäkringsavgiften kräver tillräckligt individualiserade löneuppgifter, emedan pensionskyddet registreras individuellt. Detta innebär, att det ankommer på arbetsgivaren att tydligt ange personuppgifterna för envar KoPL-arbetstagare liksom även den till varje arbetstagare utbetalda KoPL-lönen. Från lönen skall avdras kostnadsersättningar samt de poster som inte utgör egentlig lön. För de kostnader som förorsakas av arbetstagarens framträdande och för arvoden och provisioner till förmedlaren betalas inte KoPL-avgift.

När pensionskyddet anordnas kan till utgångspunkt inte tas den principen, att arbetstagarens lön uppskattas om annan utredning inte företes. Uppskattning kan det bli fråga om endast i enskilda fall vid utredning i efterhand av en känd försummelse.

När KoPL-lönen skall utredas kan det vara svårt att få reda på det arvode som varje medlem i en uppträdande konstnärsgrupp har att få. Det är rätt så vanligt, att till gruppen utges en totalersättning, om vars för-

Juridiska avdelningen

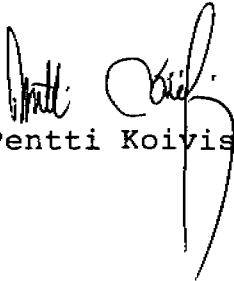
24.6.1987

delning mellan de skilda arbetstagarna arvodesbetalaren hittills inte haft och inte ens behövt försöka få vetskap om. För beskattaren har det i praktiken räckt med att känna till totalersättningen. För redovisning av KoPL-avgiften måste dock arvodena kunna fördelas mellan de uppträdande som KoPL omfattar. Det skall observeras, att i totalersättningen ingår exempelvis de tekniska medarbetarnas arvoden, som inte är arvoden utbetalda till KoPL-arbetare.

KoPL-avgiften erläggs för arbetstagarens bruttoförtjänst. Om det avtalats med arbetstagaren om ett nettoarvode, skall detta före KoPL-redovisningen utökas med ett belopp motsvarande källskatten (35 %).

Den ersättning som betalats till en utländsk uppträdande kan utgöra arvode för arbete som utförts i flera länder. Endast de arbetsförtjänster som erhållits för i Finland utfört arbete är KoPL-förtjänster.

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN


Matti Uimonen
Pentti Koivistoinen