



30.12.1993

Työeläkelaitoksille

VAKUUTTAMINEN JA ELÄKKEEN PERUSTEENA OLEVA TYÖANSIO ULKOMAANTYÖSSÄ

Työntekijäin eläkelakeihin otetaan vuoden 1994 alusta säännökset otsikkoasiasta (ns. TEL:n 1 c §). Oheiset soveltamisohjeet kumoavat yleiskirjeen 14/63 vastaavat osat.

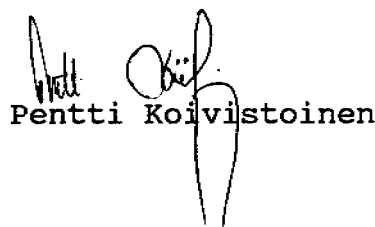
Mainittu yleiskirje jää kuitenkin voimaan siltä osin kuin se koskee työtä, jota työntekijä tekee Suomessa ulkomaisen työnantajan lukuun. Jos ulkomainen työnantaja on lähettänyt työntekijän Suomeen vain tilapäisesti, ei hänelle tarvitse järjestää eläketurvaa täällä, jos työntekijä on saman vieraan valtion kansalainen kuin työnantajakin. Tämä tietenkin edellytyksellä, ettei sosiaaliturvasopimuksesta muuta johdu.

Hallituksen esitys lainmuutoksiksi on lähetetty eläkelaitoksille yleiskirjeellä A 50/93. Tasavallan presidentti vahvisti lait 22.12.1993. Ne ovat tämän yleiskirjeen liitteenä.

Ohjeet on käsitelty Eläketurvakeskuksessa toimivassa tulkintaryhmässä, jossa ovat jäseninä myös eläkelaitosten edustajat.

ELÄKETURVAKESKUS


Matti Uimonen


Pentti Koivisto

Lakiosasto

30.12.1993

SISÄLLYSLUETTELO

LAINMUUTOKSET, JOTKA KOSKEVAT TYÖNTEKIJÄIN ELÄKELAKIEN MUKAISTA VAKUUTTAMISTA JA ELÄKKEEN PERUSTEENA OLEVAA TYÖANSIOTA ULKOMAANTYÖSSÄ

1 Lainmuutosten keskeinen sisältö	1
2 TEL:n 1 c §:n mukainen pakollinen vakuutus	3
2.1 Ei koske työtä sopimusmaassa	3
2.2 Vakuuttamisvelvollinen työnantaja	4
2.2.1 Suomalainen työnantaja	4
2.2.2 Työsuhde voimassa lähettäneeseen työnantajaan	5
2.3 Vakuutettava työntekijä	7
3 Yli kaksi vuotta jatkuva työkomennus	8
3.1 Vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta	8
3.1.1 Muun eläketurvan vastaavuus	9
3.1.2 Vapautus koskee tiettyä ryhmää	9
3.1.3 Vapautuksen voimassaolo	10
3.1.4 Vapautusmenettely	11
3.1.5 Muutoksenhaku	11
3.1.6 Muun eläkkeen saaminen estyy	12
3.2 Muun eläketurvan huomioon ottaminen	12
4 Vapaaehtoinen vakuuttaminen TEL:n 1 c §:n mukaan	13
4.1 Työnantajan järjestämän muun eläketurvan vaikutus	15
5 TEL:n 11 §:n mukainen lisäetujärjestely	15
6 Eläkkeen ja vakuutusmaksun perusteena käytettävä työansio	16
6.1 Rinnakkaisen eläketurvan perusteella voidaan alentaa vakuutukseen ilmoitettavaa työansiota	18
7 Eläkkeen laskeminen	19
8 Uusien säännösten voimaantulo	20

LIITTEET

Lakiosasto

30.12.1993

LAINMUUTOKSET, JOTKA KOSKEVAT TYÖNTEKIJÄIN ELÄKELAKIEN MUKAISTA VAKUUTTAMISTA JA ELÄKKEEN PERUSTEENA OLEVAA TYÖANSIOTA ULKOMAANTYÖSSÄ

1

Lainmuutosten keskeinen sisältö

Työeläkelaeissa ei ole ollut säännöksiä niiden ulottuvuudesta ulkomailla tehtävään työhön. Suomen solmimissa sosiaaliturvasopimuksissa sitä vastoin määrätään myös sopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden vakuuttamisesta.

Näin ollen jos työntekijä on mennyt työhön maahan, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus, on sopimuksen perusteella tullut ratkaista se, kumman maan lakien mukaan hänen eläketurvansa määräytyy. Muissa tapauksissa vakuuttamisessa on noudatettu ETK:n yleiskirjeessä 14/63 annettuja ohjeita.

TEL:iin, LEL:iin ja TaEL:iin on nyt lisätty säännökset näiden lakien soveltamisesta ulkomailla työskentelevään työntekijään (TEL:n 1 c §, LEL:n 1 a § ja TaEL:n 1 a §, lait 1467 - 1469/93). Säännökset tulevat voimaan 1.1.1994.

Jos kysymyksessä on sosiaaliturvasopimuksen piiriin kuuluva työntekijä, hänen lakisääteinen eläketurvansa on edelleenkin ensisijaisesti järjestettävä siten kuin sopimuksessa edellytetään.

Pääsääntö on myös uusissa säännöksissä, että työntekijä, joka tekee työtä ulkomailla suomalaisen työnantajan lähettämänä ja työsuhteessa tähän, on vakuutettava Suomen työeläkelakien mukaan. Tätä velvollisuutta ei poista se, että vakuutusmaksut joudutaan mahdollisesti maksamaan myös työntekomaassa.

Työnantaja voi kuitenkin saada vapautuksen meidän lakiemme mukaisesta vakuuttamisvelvollisuudesta ulkomaantyon jatkuttua vähintään kaksi vuotta, jos hän on järjestänyt työntekijälle vastaavan eläketurvan muulla tavoin. Tällöin myös kaksinkertaisen vakuuttamisen ongelma poistuu kahden vuoden jälkeiseltä ajalta.

Uudet säännökset supistavat vakuuttamisvelvollisuutta aiemmasta tapauksissa, joissa työnantajana on suomalaisen yhtiön ulkomainen tytäryhtiö, samoin kuin ns. paikalta palkattujen työntekijöiden osalta. Toisaalta säännökset myös laajentavat aikaisemmin

Lakiosasto

30.12.1993

noudatettua käytäntöä. Enää ei edellytetä, että työntekijä on Suomen kansalainen tai että hänellä on Suomessa pysyvä kotipaikka. Työntekijän on kuitenkin kuuluttava Suomen sosiaalivakuutuksen piiriin välittömästi ennen ulkomaantyötä koskevan työsopimuksen tekoa (ks. kohta 2.3).

Eräissä tapauksissa suomalainen työnantaja voi järjestää ulkomaantyyöstä Suomen työeläkelakien mukaisen eläketurvan vapaaehtoisesti. Mm. työntekijä, joka siirtyy suomalaisen yrityksen palveluksesta samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen yrityksen palvelukseen, voidaan pitää edelleen vakuutettuna täällä.

Vaikka sosiaaliturvasopimuksen määräyksistä johtuisi, että työntekijän lakisääteinen eläketurva on järjestettävä työskentelymaassa, ei se estä työntekijän vakuuttamista sen ohella vapaaehtoisesti Suomessa.

Työeläkelakeihin on lisätty säännökset myös siitä, miten eläkkeen ja vakuutusmaksun perusteena oleva työansio määrätään, kun työntekijä tekee työtä ulkomailla (TEL:n 7 §:n 5 momentti, LEL:n 6 § ja TaEL:n 7 §). Lähtökohta on, että tällöin käytetään sitä palkkaa, mitä vastaavasta työstä olisi maksettava Suomessa. Ulkomaantyyön eläkepalkkaan eivät siten enää vaikuta esimerkiksi erilaiset palkan lisät, jotka korvaavat kotimaan elinkustannuksia korkeampia paikallisia elinkustannuksia.

Käsitellessään lakiesitystä sosiaali- ja terveysvaliokunta tähdensi sen seikan tärkeyttä, että ulkomaille lähtevä työntekijä tietää eläkeoikeutensa ja sen, että hän voi saada valituskelpoisen päätöksen sekä eläkkeeseen oikeuttavasta palvelusajasta että palkasta.

Tapaturmavakuutuslakiin on lisätty pääperiaatteiltaan vastaavat soveltamisalasäännökset kuin työntekijäin eläkelakeihin. Myös kansaneläkelaitoksen toimialaan kuuluvan sosiaaliturvalainsäädännön ulkomaisista soveltamisalaa koskevat säännökset on yhtenäistetty (ks. s. 4).

Jatkossa käsitellään ulkomaantyyön vakuuttamista ja eläkkeen perusteena olevaa työansiota TEL:a sovellettaessa. Sama koskee ulkomailla tehtävää LEL- tai TaEL-työtä, jollei toisin mainita.

Yleiskirjeessä 14/63 annetut soveltamisohjeet jäävät voimaan siltä osin kuin ne koskevat työtä, jota työntekijä tekee Suomessa ulkomaisen työnantajan lukuun. Jos ulkomainen työnantaja on lähettänyt

Lakiosasto

30.12.1993

työntekijän Suomeen vain tilapäisesti, ei hänelle tarvitse järjestää eläketurvaa täällä, jos työntekijä on saman vieraan valtion kansalainen kuin työnantajakin.

2

TEL:n 1 c §:n mukainen pakollinen vakuutus

2.1

Ei koske työtä sopimusmaassa

Jos Suomella on sosiaaliturvasopimus sen maan kanssa, jossa työntekijä työskentelee, ratkaistaan vakuuttamisvelvollisuus ensisijaisesti sopimuksen määräysten perusteella. Sosiaaliturvasopimukset syrjäyttävät niiden kanssa ristiriidassa olevan kansallisen lain. Saman tekee ETA-sopimukseen sisältyvä sosiaaliturvan koordinoitilainsäädäntö, EY-asetus 1408/71/ETY ja sen täytäntöönpanosta annettu asetus 547/72. Asetukset vastaavat luonteeltaan monenvälistä sosiaaliturvasopimusta. Tässä yleiskirjeessä sosiaaliturvasopimus tarkoittaa yleisterminä myös mainittuja asetuksia.

TEL:n 1 c §:n 1 ja 2 momenttia, jotka koskevat työntekijän pakollista vakuuttamista TEL:n mukaan ja siitä vapauttamista, ei siten yleensä sovelleta työhön Euroopan talousalueen jäsenmaassa (ETA-maa) eikä maassa, jonka kanssa Suomi on tehnyt sosiaaliturvasopimuksen. Näistä maista käytetään tässä yleiskirjeessä yhteistä nimitystä sopimusmaa.

Sosiaaliturvasopimuksissa lähtökohtana on, että lakisääteinen sosiaaliturva, joka liittyy työsuhteeseen, järjestetään siinä maassa, jossa työntekijä tekee työtä. Työntekijä, joka on vain tilapäisellä työkomennuksella sopimusmaassa, voi kuitenkin säilyä vakuutettuna lähtömaassa. Tämä on myös muissa tapauksissa mahdollista, jos sopimusmaiden viranomaiset siitä keskenään sopivat.

Poikkeuksellisesti TEL:n 1 c §:n 1 ja 2 momentti voivat tulla sovellettaviksi myös ETA-maahan lähetettyyn työntekijään. ETA-sopimus koskee vain ETA-maiden kansalaisia. Jos muun kuin ETA-maan kansallisen lähetetään työhön sellaiseen ETA-maahan, jonka kanssa Suomi ei ole erikseen tehnyt henkilöpiirittään laajempaa sopimusta, koskee tällaista työntekijää vain Suomen kansallinen lainsäädäntö. Esimerkiksi jos suomalainen työnantaja lähettää japanilaisen työntekijänsä Italiaan työhön, kuuluu tämä pakollisen TEL-turvan piiriin TEL:n 1 c §:n mukaisesti.

Lakiosasto

30.12.1993

TEL:n 7 §:n 5 momentissa on säädetty eläkkeen perusteena käytettävästä työansioista ulkomaantyyössä. Tätä lainkohtaa sovelletaan myös silloin, kun työskentely tapahtuu sopimusmaassa ja työntekijä on lainvalintasäännösten perusteella vakuutettava Suomessa.

2.2

Vakuuttamisvelvollinen työnantaja

2.2.1

Suomalainen työnantaja

TEL:n mukainen vakuuttamisvelvollisuus koskee lain 1 c §:n 1 momentin nojalla suomalaista työnantajaa, joka lähettää työntekijänsä työhön ulkomaille. Työnantajan tulee siis olla joko Suomen kansalainen, jolla on kotipaikka Suomessa, tai yhteisö, jonka kotipaikka on täällä.

Henkilön kotipaikan määräytymisen perusteista on aikaisemmin säädetty väestötietolaissa (507/93). Nämä säännökset korvaa kotikuntalaki, joka on hyväksytty eduskunnassa ja tulee voimaan todennäköisesti vuoden 1994 alkupuolella. Kotikuntalaissa ei enää käytetä käsitettä kotipaikka kuvaamaan henkilön asumista ja oleskelua, vaan se ilmaistaan sanalla kotikunta.

Kotikuntalaki on yleislaki, jota noudatetaan myös muussa viranomaistoiminnassa silloin, kun henkilön kotikunnalla ja siellä olevalla asuinpaikalla on vaikutusta viranomaisen ratkaisuun, jollei laissa ole toisin säädetty.

Samaan aikaan TEL:n 1 c §:n kanssa tulee voimaan laki asumiseen perustuvan sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisesta (yleiskirje A 53/93). Lain valmistelussa on otettu huomioon hallituksen esitys kotikuntalaista. Myös TEL:a sovellettaessa noudatetaan näissä laeissa omaksuttuja periaatteita, kun ratkaistaan, onko työnantajana olevan fyysisen henkilön kotipaikka Suomessa.

Uusissa säädöksissä lähtökohtana on tosiasiallinen asuminen, kun kysymys on henkilön kotikunnasta tai asumisesta Suomessa. Henkilö, joka muuttaa asumaan ulkomaille vuotta pitemmäksi ajaksi, menettää pääsääntöisesti kotikunnan Suomesta. Jos hänellä kuitenkin on elinolosuhteidensa perusteella kiinteämpi yhteys Suomeen kuin asuinmaahansa, ulkomaille asumista pidetään tilapäisenä ja hänen kotikuntansa voi säilyä Suomessa. Hallituksen esityksen perusteluissa katsotaan kuitenkin, että aikarajaksi näissä tapauksissa saattaisi muodostua esimerkiksi kolme vuotta.

Lakiosasto

30.12.1993

Pohjoismaasta toiseen muuttavien osalta tulomaan rekisteriviranomainen ratkaisee ns. yhteispohjoismaisen muuttokirjan perusteella, rekisteröidäänkö maahan muuttanut henkilö tulomaassa asuvaksi.

Kotikunta säilyy aina Suomessa sellaisella Suomen kansalaisella, joka on Suomen valtion diplomaattisen tai sellaiseen rinnastettavan muun edustuston tai lähetetyn konsulin viraston palveluksessa taikka kehitystyön asiantuntija, niin myös hänen perheenjäsenellään.

Asumiseen perustuvan sosiaaliturvan soveltamisesta annetun lain mukaan henkilön katsotaan asuvan Suomessa, jos hänellä on täällä varsinainen asunto ja koti ja jos hän jatkuvasti pääasiallisesti oleskelee täällä. Huomioon otetaan henkilön yksilölliset olosuhteet, kuten perhe- ja sukulaisuussuhteet sekä työpaikka. Suomessa asuvina pidetään paitsi suomalaisia diplomaatteja ja vastaavia myös heidän yksityispalvelijoitaan, jos nämä ovat Suomen kansalaisia ja asuneet täällä ennen palvelusuhdetta. Samaa edellytetään niiltä, jotka ovat ulkomailla YK:n tai vastaavan kansainvälisen järjestön tai Ulkomaankauppa-liiton palveluksessa.

Jos työnantaja on yhteisö, se on TEL:n 1 c §:ssä tarkoitettu suomalainen työnantaja, jos yhteisön kotipaikka on Suomessa. Jos yhteisö on rekisteröity täällä, osoittaa se kotipaikaksi Suomen. Yhteisö, jonka perustaminen ei vaadi rekisteröintiä, on suomalainen, jos sen hallinto on Suomessa tai sen pääasiallinen toiminta tapahtuu Suomessa.

Esimerkiksi suomalaisen yhtiön ulkomainen tytäryhtiö ei ole suomalainen työnantaja, koska sen kotipaikka ei ole Suomessa. Tytäryhtiöön työsuhteessa olevia työntekijöitä ei siten enää vakuuteta pakollisesti TEL:n mukaan.

2.2.2

Työsuhte voimassa lähettäneeseen työnantajaan

Pakollisena TEL koskee vain sellaista ulkomaantyytä, jota työntekijä tekee työsuhteessa suomalaiseen työnantajaan, joka on lähettänyt hänet työkomennukselle.

Työntekijä voidaan siirtää ulkomailla asemapaikasta toiseen tai työskentelemään työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen yritykseen (emo-, tytär- tai sisaryritys, määritelmät ks. kohta 4, s. 13). Lähettävä työnantaja on tällöin edelleen vakuuttamisvelvollinen niin

Lakiosasto

30.12.1993

kauan kuin sen ja työntekijän välinen työsuhde on voimassa.

Kun työntekijä siirtyy suomalaisesta yrityksestä työhön ulkomaille ns. työyhteenliittymään, pysyy hän yleensä lähettäneen yrityksen palveluksessa ja siten pakollisen TEL-turvan piirissä. Jos työyhteenliittymä on kohdemaan lainsäädännön mukaan itsenäinen oikeushenkilö, se voi olla työnantajan asemassa.

Konsortio-nimitys tarkoittaa käytännössä samaa kuin työyhteenliittymä. Kummassakin tapauksessa on kyse tilapäisestä yhteistyömuodosta kahden tai useamman yrityksen tai henkilön välillä tarkoituksena tietyn rajatun työn tekeminen.

Jos suomalainen yritys lähettää työntekijän ulkomaille olevaan myynti- tai sivukonttoriinsa tai muuhun edustustoonsa, on työntekijä työsuhhteessa yleensä lähettävään yritykseen, koska konttori tai muu edustusto ei ole itsenäinen oikeushenkilö.

Käytännössä voidaan joutua selvittämään sitä, onko kysymyksessä työntekijän siirtäminen (lainaaminen) toisen yrityksen käyttöön vai onko työntekijä kokonaan siirtynyt toisen yrityksen palvelukseen. Ensin mainitussa tapauksessa työsuhde jatkuu alkuperäiseen työnantajaan. Sen sijaan jälkimmäisessä tilanteessa työntekijä ei tee työtä työsuhhteessa aikaisempaan työnantajaan ulkomaille työskennellessään, joten myös pakollinen TEL-turva päättyy.

Siirtotapauksessa työsuhteen osapuolet siis pysyvät ennallaan. Siirrosta huolimatta työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet säilyvät varsinaisella työnantajalla, kuten esimerkiksi oikeus irtisanoa työsopimus. Samoin työn johto- ja valvontaoikeus säilyy lähettävällä työnantajalla, vaikka käytännön työn ohjaus voi tapahtua siirronsajaan toimesta. Palkan maksusta on viime kädessä vastuussa varsinainen työnantaja, vaikka voidaankin sopia siitä, että siirronsaaja maksaa työntekijälle palkan siirron ajalta. Näin ollen se, kumman yrityksen palkkakirjanpitoon työntekijän palkka kirjataan, ei ratkaise kysymystä työoikeudellisesta työnantajasta. Palkan tulisi kuitenkin viime kädessä rasittaa lähettävän työnantajan tulosta. Käytännössä palkanmaksaja oletetaan työnantajaksi, jos muuta selvitystä ei ole.

Siirrosta voi olla kyse esimerkiksi silloin, kun on tehty ns. kolmikantasopimus, jossa osapuolina ovat suomalainen yritys, ulkomainen yritys ja työntekijä. Tällaista sopimusta voidaan kutsua esimerkiksi siir-

Lakiosasto

30.12.1993

tosopimukseksi. Siirron yhteydessä yleensä sovitaan siitä, että työntekijä palaa takaisin suomalaiseen yritykseen siirron päätyttyä. Edellytykset sille, että lähettävää yritystä pidetään työnantajana on selostettu edellisessä kappaleessa. Kolmikantasopimuksen sisältö ratkaisee siten, onko kysymyksessä siirtotapaus vai työsuhde ulkomaiseen yritykseen.

2.3

Vakuutettava työntekijä

Jotta työntekijä ulkomailla työskennellessään kuuluisi pakollisesti Suomen työeläketurvan piiriin, on hänen oltava Suomesta lähetetty. Merkitystä ei ole sillä, onko työntekijä ennestään työsuhhteessa lähettävään työnantajaan vai onko tämä palkannut hänet suoraan ulkomaantyötä varten.

Työntekijä ei ole Suomesta lähetetty, jos hän on tullut ulkomailta tänne ainoastaan työsopimuksen tekoa varten eikä ole kuulunut Suomen sosiaalivakuutuksen piiriin välittömästi ennen sopimuksen tekoa.

TEL:n 1 c §:ää sovelletaan siitä riippumatta, mikä on ulkomaantyöhön lähetetyn työntekijän kansalaisuus tai missä maassa hänellä on pysyvä kotipaikka. Aikaisemminhan työntekijäin eläkelait koskivat ulkomailla työskennellessä vain Suomen kansalaisia tai sellaisia vieraan valtion kansalaisia, joilla oli täällä pysyvä kotipaikka.

Toisaalta soveltamisalaa on rajoitettu aikaisemmasta siten, että suomalainen työnantaja ei ole velvollinen järjestämään TEL:n mukaista eläketurvaa työntekijälle, jonka työnantaja palkkaa ulkomailta siellä tehtävään työhön. Tällaista paikalta palkattua ei tarvitse vakuuttaa, vaikka hän olisi Suomen kansalainen tai häntä pidettäisiin Suomessa asuvana.

Paikalta palkatuksi ei katsota työntekijää, joka on ulkomailla työssä suomalaisen työnantajan lähettämänä ja siirtyy siellä toisen suomalaisen työnantajan palvelukseen ennen kuin kahden vuoden aikaraja on ehtinyt täyttyä. Pakollinen vakuuttamisvelvollisuus koskee uutta työsuhdetta vain, jos tämä työsuhde itsenäisesti tarkasteltuna muutoin kuuluisi pakollisen TEL-turvan piiriin. Uusi työnantaja ei voi saada vapautusta TEL-turvan järjestämisestä ennen kuin kaksi vuotta on kulunut tämän työsuhteen alkamisesta.

Jos työntekijä Suomeen palaamatta siirtyy edelleen kolmannen suomalaisen työnantajan palvelukseen, pakollinen TEL-turva ei häntä enää koske.

Lakiosasto

30.12.1993

Jos pakollisen vakuuttamisen edellytykset eivät täyty, uusi työnantaja voi vapaaehtoisesti vakuuttaa työntekijän TEL:n 1 c §:n 3 momentin mukaan (ks. kohta 4, s. 13)

Aikaisemman soveltamiskäytännön mukaan TEL:n piiriin on kuulunut mm. suomalainen kotiapulainen, joka on suomalaisen diplomaatin tai muun suomalaisen työnantajan palveluksessa ulkomailla. Edelleenkin on TEL:n mukaan vakuutettava suomalaisperheen kotiapulainen, joka on seurannut perheen mukana Suomesta tai joka täältä jälkeensä palkataan.

Näissä tapauksissa ei tosin ole sananmukaisesti kyse lähettämisestä ulkomaille, mutta TEL:n 1 c §:llä ei ole tarkoitettu supistaa lain soveltamisalaa tältä osin. Vakuuttamisvelvollisuus koskee, kuten ennenkin, työnantajaa vain siinä tapauksessa, että hän on Suomen kansalainen ja että hänen kotipaikkansa säilyy Suomessa ulkomailla asumisesta huolimatta.

3

Yli kaksi vuotta jatkuva työkomennus

Olennaisin muutos aikaisempaan käytäntöön on se, että pitkissä työkomennuksissa ei pakollinen TEL-turva välttämättä jatku koko komennuksen ajan. Kun kaksi vuotta on kulunut, työnantaja voi saada vapautuksen pakollisesta vakuuttamisesta. Mahdollista on myös, että pakollinen vakuutus pidetään voimassa mutta osittaisena siten, että eläkkeen perusteena käytettävää työansiota muutetaan. Kolmas vaihtoehto on, että työnantaja hakee vapautuksen vakuuttamisvelvollisuudesta, mutta parantaa korvaavan järjestelyn antamaa eläketurvaa ottamalla TEL:n mukaisen vakuutuksen vapaaehtoisesti. Edellytyksenä on aina, että järjestelyn kokonaisuutena voidaan katsoa vastaavan TEL:n vähimmäisehtojen mukaista eläketurvaa.

3.1

Vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta

Vaikka työntekijä kuuluu pakollisen TEL- tai LEL-turvan piiriin, työnantaja voi saada vapautuksen vakuuttamisvelvollisuudesta, kun työkomennus ulkomailla on jatkunut kaksi vuotta. TaEL:n osalta vapautus ei voi tulla kysymykseen, koska TaEL-työsuhteet on tarkoitettu vuotta lyhyemmiksi.

Vapautusmahdollisuus ei koske tapauksia, joissa sosiaaliturvasopimuksen määräyksistä johtuu, että työntekijän eläketurva on järjestettävä Suomen lainsäädännön mukaan.

Lakiosasto

30.12.1993

Vapautuksen myöntää työnantajan hakemuksesta ETK ja se koskee tiettyä työntekijäryhmää. Ryhmän voi muodostaa yksikin henkilö.

Edellytyksenä vapautukselle on, että työnantaja osoittaa järjestäneensä kysymyksessä olevien työntekijöiden eläketurvan muulla tavoin siten, että sen voidaan katsoa kokonaisuutena vastaavan TEL:n vähimmäisehtojen mukaista eläketurvaa.

Jos työnantaja ei ole hakenut vapautusta vakuuttamisvelvollisuudesta tai ETK ei sitä myönnä, säilyy työnantajan velvollisuus vakuuttaa ulkomailla oleva työntekijänsä TEL:n mukaan myös kahden vuoden jälkeen. Muu eläketurva voidaan tällöin ottaa huomioon siten kuin kohdassa 3.2 selostetaan.

3.1.1

Muun eläketurvan vastaavuus

Työnantajan järjestämä muu eläketurva voi olla työskentelymaan lainsäädännön mukaan järjestettyä tai vapaamuotoiseen ryhmäeläkevakuutukseen perustuvaa. Yksilölliset eläkevakuutukset eivät yleensä riitä vapautuksen perusteeksi, koska vapautus myönnetään määrättyä ryhmää eikä yksittäisiä työntekijöitä koskevana.

Useissa maissa on lainsäädännössä rajoitettu eläkkeen maksamista maasta ulos. Jos työntekijä ei tällaisen rajoituksen vuoksi voi tosiasiallisesti saada eläkettä työskentelymaasta, ei siellä järjestetty eläketurva voi olla perusteena vapautuksen myöntämiselle.

Vaihtoehtoisen eläketurvan tulee sisältää vanhuus- ja työkyvyttömyysturva sekä perhe-eläketurva. Jos näistä jokin puuttuu, ei vapautusta myönnetä. Vastaavuutta harkittaessa kiinnitetään huomiota lisäksi mm. seuraaviin seikkoihin:

- eläkkeen karttumisprosentti
- eläketurvan indeksisidonnaisuus
- säilyykö ansaittu eläkeoikeus (vapaakirja)
- työkyvyttömyysmääritelmä ja työkyvyttömyysturvan täysitehoisuus
- odotusajat eläkeoikeuden syntymiselle ja muut karenssiajat.

3.1.2

Vapautus koskee tiettyä ryhmää

Lain mukaan vapautus myönnetään ryhmäkohtaisena. Se koskee siten kaikkia tietyt ehdot täyttäviä työntekijöitä.

Lakiosasto

30.12.1993

kijöitä. Näin varmistetaan se, että ulkomailla samassa työprojektissa mukana olevia ja samaa työtä tekeviä työntekijöitä kohdellaan keskenään samalla tavoin, mitä tulee suomalaisen työeläketurvan ulottuvuuteen.

Vakuutusteknisesti menettely vastaa käytäntöä, jota noudatetaan TEL:n 11 §:n mukaisten lisäetujen rekisteröinnissä. Ryhmiä määriteltäessä noudatetaan soveltuvien osin niitä ohjeita, jotka on annettu yleiskirjeessä 5/78.

3.1.3

Vapautuksen voimassaolo

Laissa on jätetty avoimeksi se, myönnetäänkö vapautus toistaiseksi vai määräajaksi. Vapautuspäätöksen voimassaoloaika on siten ETK:n harkittavissa.

Vapautus myönnetään pääsääntöisesti määräajaksi. Näin voidaan aika ajoin tarkistaa, onko vapautuksen edellytyksissä tapahtunut muutoksia. Jos kysymyksessä on tietty projekti, myönnetään vapautus yleensä koko projektin ajaksi.

Vapautus TEL-turvan järjestämisestä on mahdollista saada myös takautuvasti. Vapautus myönnetään kuitenkin aikaisintaan sen kalenterivuoden alusta, jona sitä on haettu. Vapautus LEL-maksuista myönnetään aikaisintaan hakemiskuukauden alusta.

Jos työntekijä, joka kuuluu vapautuspäätöksessä tarkoitettuun ryhmään, on jo ollut kaksi vuotta työkomennuksella, päätöstä sovelletaan häneen heti. Muut ryhmään kuuluvat työnantaja voi voimassa olevan vapautuspäätöksen perusteella ilmoittaa poistettavaksi TEL:n 1 c §:n 1 momentin mukaisesta pakollisesta TEL-vakuutuksesta sen jälkeen, kun työntekijän työ ulkomailla on jatkunut kaksi vuotta. Erillistä hakemusta ei tällöin tarvita.

Vapautus voi koskea myös työntekijää, joka on lähetetty ulkomaille ennen uusien säännösten voimaantuloa 1.1.1994. Tällöin myös aika, jona työntekijän työkomennus on jatkunut samassa työsuhteessa ennen 1.1.1994, luetaan edellä tarkoitettuun kahden vuoden aikaan.

Jos työnantaja ei hae jatkoa määräaikaiselle vapautuspäätökselle, on hänen ilmoitettava vapautuksen piiriin kuuluneet työntekijät TEL-vakuutukseen vapautusajan päättymisestä lukien.

Lakiosasto

30.12.1993

3.1.4

Vapautusmenettely

Työnantajan on hakemuksessaan selvitettävä, mitä työntekijäryhmää hakemus koskee. Hakemuksen perusteena tulee olla selvitys siitä, miten kyseisen työntekijäryhmän eläketurva on muulla tavoin järjestetty ja mikä on tämän vaihtoehtoisen eläkejärjestelyn sisältö (eläke-etuudet, taso jne.).

Hakemusta käsitellessään ETK kuulee asianomaista eläkelaitosta sekä tarvittaessa työntekijöitä tai heidän edustajaansa.

Eläketurvan vastaavuutta ei selvitetä jokaisen työntekijän osalta erikseen, vaan menettely on summaarista. Vertailun kohteena ovat lakisääteinen TEL-turva ja muu eläketurva kokonaisuutena.

ETK:n päätös lähetetään työnantajalle ja tiedoksi eläkelaitokselle. Työnantajan tehtävänä on huolehtia, että pakollisen TEL-turvan piiristä pois siirrettävät työntekijät ovat tietoisia siitä, miten heidän eläketurvansa on järjestetty ulkomaantyössä. ETK:n päätöksessä kehoitetaan työnantajaa ilmoittamaan jokaiselle työntekijälle henkilökohtaisesti eläkejärjestelystä.

Jos työnantajan tietoon tulee muutoksia seikoissa, joihin vapautuspäätös on perustunut, on niistä ilmoitettava ETK:lle päätöksessä olevan velvoitteen mukaisesti.

3.1.5

Muutoksenhaku

Oikeus hakea muutosta ETK:n vapautusta koskevaan päätökseen on vapautusta hakeneella työnantajalla. Koska päätös annetaan työntekijäryhmää koskevana, ei yksittäinen työntekijä voi hakea siihen omalta osaltaan muutosta.

Yksittäinen työntekijä voi saada vakuuttamisasiansa käsiteltäväksi hakemalla ETK:n soveltamisratkaisua (TEL:n 1 §:n 5 momentti). Tähän ETK:n päätökseen voi myös työntekijä hakea muutosta.

Silloinkin, kun työnantaja on valittanut ETK:n kielteisestä vapautuspäätöksestä, on hänen edelleen maksettava TEL-tai LEL-maksut vapautushakemuksessa tarkoitetuista työntekijöistä. Jos päätös muuttuu myönteiseksi, maksut palautetaan työnantajalle. Palautettaviin TEL-maksuihin sisältyy TEL-perustekorona suuruinen korko. Vastaava korko maksetaan myös palautettaville LEL-maksuille.

Lakiosasto

30.12.1993

3.1.6

Muun eläkkeen saaminen estyy

Jos työntekijä ei ylivoimaisen esteen vuoksi saa eläketurvaa, jonka työnantaja on järjestänyt lakisääteistä korvaavana, myönnetään hänelle sen sijasta TEL:n vähimmäisehtojen mukainen eläke (TEL:n 15 §:n 2 momentti). Tämän eläketurvan kustannuksista eläkelaitokset vastaavat yhteisesti. Takuu koskee myös LEL-eläkettä. TaEL:ssa takuu ei ole tarpeen, koska sen mukaista vakuuttamisvelvollisuutta ei vapautusmahdollisuus koske.

Takuusäännöksen soveltamisen edellytyksenä on, että vaihtoehtoisen järjestelyn mukainen eläke jää kokonaan saamatta.

Ylivoimaisina esteinä on säännöksessä mainittu sota, aseellinen selkkäus, ydinkatastrofi tai muu niihin verrattava este. Säännös on tarkoitettu tulkittavaksi ahtaasti. Esteen on myös aiheuduttava ennalta arvaamattomasta syystä. Jos eläke jää saamatta työnantajan laiminlyönnin tai eläkkeen saamisen edellytysten puuttumisen vuoksi, ei sitä korvata TEL- tai LEL-eläkkeellä. Takuu ei koske esimerkiksi tilanteita, joissa vaihtoehtoisen järjestelmän mukaista eläkeikää korotetaan tai sen työkyvyttömyysmääritelmä poikkeaa TEL:n määritelmästä.

3.2

Muun eläketurvan huomioon ottaminen

Siitä, miten eläkkeen perusteena käytettävä työansio määrätään ulkomaantyössä, säädetään nyt laissa. Tällaisena työansiona pidetään nyt sitä palkkaa, mitä vastaavasta työstä olisi maksettava Suomessa (ks. kohta 6, s. 16).

Kun työntekijän työ ulkomailla on jatkunut kaksi vuotta eikä työnantajaa ole vapautettu TEL-vakuuttamisvelvollisuudesta, voidaan työnantajan muuten järjestämä eläketurva kuitenkin ottaa huomioon siten, että eläkkeen perusteeksi ilmoitettua palkkaa alennetaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja vapautuu osittain vakuuttamisvelvollisuudesta.

Tämän järjestelyn edellytyksenä on, että muu eläketurva ja osittainen TEL:n mukainen turva yhdessä vastaavat kokonaisuutena TEL:n vähimmäisehtojen mukaista eläketurvaa.

Lakiosasto

30.12.1993

ETK:lta ei tarvitse tässä tapauksessa hakea päätöstä, vaan työnantaja hoitaa asian eläkelaitoksen kanssa (katso myös kohta 6.1, s. 18).

4

Vapaaehtoinen vakuuttaminen TEL:n 1 c §:n mukaan

Suomalainen työnantaja voi eräissä tapauksissa vapaaehtoisesti järjestää TEL:n vähimmäisehtojen mukaisen eläketurvan sellaiselle ulkomailla työssä olevalle työntekijälle, jota TEL ei pakollisesti koske. Tästä säädetään TEL:n 1 c §:n 3 momentissa.

Vapaaehtoinen TEL-turva voidaan järjestää myös sopimusmaassa työskentelevälle siitä riippumatta, kummassa maassa sosiaaliturvasopimus määrää hoidettavaksi hänen lakisääteisen työeläketurvansa.

Jos työnantaja on aiemmin järjestänyt työntekijälle lisäturvan, joka on kytketty TEL-turvan olemassaoloon, antaa vapaaehtoinen TEL-vakuutus mahdollisuuden säilyttää tällainen lisäturva silloin, kun pakollinen vakuutus katkeaa.

Vapaaehtoisesti otettua TEL-vakuutusta koskevat yleensä samat säännöt kuin pakollistakin. Vakuutuksen vapaaehtoisesta luonteesta johtuu kuitenkin eräitä poikkeuksia (ks. s. 15).

Säännös on tarkoitettu soveltamisalaltaan joustavaksi. Vapaaehtoinen vakuuttaminen on mahdollista yleensä aina, kun työnantaja on suomalainen tai kun työnantajana on ulkomaankomennuksen ajan ulkomainen yritys, joka kuuluu suomalaisen lähettäjätyönantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen (konserni) tai jossa tällä on määräämisvaltaa. Tässä mielessä vähäinenkin osakkuus yrityksessä riittää.

Ulkomaisena työnantajana voi siten olla suomalaisen lähettäjäyrityksen ulkomainen emo-, tytär- tai sisaryhtiö, taikka osakkuusyhtiö, jossa suomalainen yritys on vähemmistöosakkaana.

Osakeyhtiölain mukaan emoyhtiö on osakeyhtiö, joka omistaa niin monta toisen osakeyhtiön (tytäryhtiön) osaketta, että sillä on enemmän kuin puolet kaikkien osakkeiden tuottamista äänistä tai muutoin osakkeiden omistuksen tai sopimuksen perusteella määräämisvalta toisessa osakeyhtiössä. Myös milloin emoyhtiö tytäryhtiöineen tai sen tytäryhtiö tai useammat tytäryhtiöt yhdessä omistavat edellä tarkoitettua määrän jonkin muun yhtiön osakkeita, on viimeksi mainittu yhtiö emoyhtiön tytäryhtiö. Tytäryhtiöt ovat

Lakiosasto

30.12.1993

toistensa sisaryhtiöitä. Emoyhtiö tytäryhtiöineen muodostaa konsernin.

Holding-yhtiöksi kutsutaan yleensä emo- tai tytäryhtiötä, jolla ei ole tuotannollista toimintaa. Se on tarkoitettu konsernin hallintaan ja se voi olla osakkeita omistava, sijoitusriskejä tasoittava tai rahoitusjärjestelyjä hoitava yhtiö.

"Joint venturella" tarkoitetaan yhteisyritystä, jossa on mukana kaksi tai useampia, yleensä eri maista olevia yrityksiä tai henkilöitä. "Joint venture" on itsenäinen oikeushenkilö, tavallisesti osakeyhtiö, joka on perustettu sijaintimaan lainsäädännön mukaan. (Vrt. työyhteenliittymä, kohta 2.2.2, s. 6)

Vapaaehtoinen TEL-vakuutus tulee kysymykseen mm. seuraavissa tapauksissa:

- Suomalainen yritys lähettää työntekijän samaan konserniin kuuluvan ulkomaisen emo- tai tytäryrityksen palvelukseen. Työnantajan asemassa on kyseinen ulkomainen yritys.

- Suomalainen työnantaja lähettää työntekijän sellaisen ulkomaisen yrityksen palvelukseen, jossa suomalaisella työnantajalla on määräämisvaltaa. Työsuhde on ulkomaiseen yritykseen.

- Ulkomaille lähetetty työntekijä siirtyy ulkomaille työskentelyn aikana sellaisen ulkomaisen yhteisön palvelukseen, jossa suomalaisella työnantajalla on määräämisvaltaa. Suomalainen työnantaja vaihtuu ulkomaiseen.

- Ulkomaille lähetetty työntekijä siirtyy työskentelemään toisen suomalaisen työnantajan palvelukseen palaamatta välillä Suomeen (ns. paikalta palkattu työntekijä, ks. kuitenkin kohta 2.3 s. 7).

- Suomalainen työnantaja lähettää työntekijänsä ulkomaille yli kahden vuoden työkomennukselle, jolloin työnantaja voi järjestää TEL-turvan vapaaehtoisesti saatuaan vapautuksen pakollisesta vakuutuksesta kahden vuoden jälkeen.

Kun työntekijä on alunperin lähetetty ulkomaiseen yritykseen, joka kuuluu samaan konserniin tai jossa suomalaisella työnantajalla on määräämisvaltaa, hänet voidaan pitää vapaaehtoisessa TEL-vakuutuksessa silloinkin, kun hän Suomeen palaamatta vaihtaa työnantajaa saman konsernin sisällä tai siirtyy toiseen yritykseen, jossa suomalainen työnantaja on osakkaana.

Lakiosasto

30.12.1993

Vaikka työnantaja on ulkomainen, on vakuutuksen ottajana suomalainen henkilö tai yhteisö, joka vastaa vakuutusmaksuista. Niiden perinnässä noudatetaan samaa menettelyä kuin pakollistenkin vakuutusmaksujen perinnässä.

Lakisääteistä työntekijäin eläkemaksua ei pidätetä työntekijältä, jolle vapaaehtoinen TEL-turva on järjestetty. Lain mukaan pidätys tehdään siltä osin kuin työnantaja on velvollinen järjestämään eläketurvaa palkanmaksuhetken mukaisesti arvioituna. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksen siihen, että työntekijämaksua vastaava osuus pidätetään hänen palkastaan.

Kun vapaaehtoista vakuutusta otetaan, määrätään, mistä alkaen ulkomaantyö on eläkkeeseen oikeuttavaa. On katsottu, että vakuutus voidaan ottaa kuusi kuukautta taannehtivasti. LEL:n osalta taannehtiva vakuuttaminen ei yleensä ole mahdollista.

Eläketurva on voimassa vain siltä osin kuin vakuutusmaksut on suoritettu toisin kuin pakollinen TEL-turva.

4.1

Työnantajan järjestämän muun eläketurvan vaikutus

Jos työntekijälle on järjestetty eläketurva toisen valtion lainsäädännön mukaan tai Suomessa vapaaehtoisesti, se voidaan ottaa huomioon, kun järjestetään TEL:n mukaista eläketurvaa vapaaehtoisesti 1 c §:n 3 momentin nojalla.

Tämä tapahtuu siten, että ulkomaan työn perusteella saatava eläketurva otetaan huomioon, kun määritellään, mitä vapaaehtoisessa vakuutuksessa käytetään eläkkeen perusteena olevana työansiona.

Vapaaehtoisessakin TEL-vakuutuksessa palkan on nouseva TEL:n 1 §:ssä tarkoitettuun ansiorajaan. Se ei kuitenkaan saa olla korkeampi kuin pakollisessa vakuutuksessa. Ulkomaantyön eläkkeen perusteena käytettävää työansiota käsitellään kohdassa 6.

5

TEL:n 11 §:n mukainen lisäetujärjestely

Sen estämiseksi, että TEL-vakuutuksen katkeaminen merkitsisi työnantajan järjestämän rekisteröidyn lisäedun menettämistä, on TEL:n 11 §:ää muutettu. Työnantaja voi järjestää lisäeläketurvan nyt myös vapaaehtoisissa eläkevakuutuksissa.

Lakiosasto

30.12.1993

6

Eläkkeen ja vakuutusmaksun perusteena käytettävä työansio

Eläkkeen ja vakuutusmaksun perusteena oleva työansio on aikaisemmin määrätty samojen säännösten perusteella siitä riippumatta, tekeekö työntekijä työtään kotimaassa vai ulkomailla. Vakuutusmaksut on tullut suorittaa todellisuudessa maksetusta rahapalkasta ja mahdollisista luontoiseduista. Asemamaassa saatujen luontoisetujen arvon määrittely on ollut jossain määrin harkinnanvaraista ja siihen ovat vaikuttaneet eri tekijät kuin kotimaassa. Selvät kulukorvaukset eivät ole ulkomaantyössäkään kuuluneet eläkepalkkaan. Asiaa on käsitelty yleiskirjeessä A 8/90. (Katso myös vakuutusosoikeuden julkaistut päätökset 3471/83 ETK13662 ja 1615/91 ETK sov11437, jotka ovat ESOR-tietopankissa.)

TEL:n 7 §:n 5 momenttiin on nyt lisätty erityinen säännös siitä, miten määrätään eläkkeen perusteena käytettävä työansio silloin, kun työntekijä työskentelee ulkomailla. Sen mukaan tällaisena työansiona pidetään sitä palkkaa, mitä vastaavasta työstä olisi maksettava Suomessa, tai palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä. Kunkin kalenterivuoden työansiosta vähennetään määrä, joka vastaa sanotulle kalenterivuodelle vahvistettua työntekijäin eläkemaksuprosenttia.

Seuraavassa käytetään ilmaisua vakuutuslasku, kun tarkoitetaan sitä työansiota, joka otetaan huomioon eläkepalkan ja vakuutusmaksun perusteena ja josta ei ole vielä tehty edellä mainittua vähennystä.

Uutta säännöstä sovelletaan, jos työntekijä on lähetetty ulkomaille 31.12.1993 jälkeen (voimaantulosäännös). Tätä ennen alkaneissa työkomennuksissa noudatetaan aikaisempaa käytäntöä vakuutuslaskua määriteltäessä. Niin tehdään myös esimerkiksi sellaisissa tapauksissa, joissa suomalainen työntekijä on ennen 1.1.1994 palkattu suomalaisen yhtiön ulkomaisen tytäryhtiön palvelukseen, jolloin hän säilyy pakollisen TEL-turvan piirissä lainmuutoksesta huolimatta.

Vakuutuslasku määrätään edellä kerrotun mukaisesti kaikessa sellaisessa ulkomaantyössä, johon Suomen työeläkelainsäädäntöä sovelletaan. Jos sosiaaliturvasopimuksen määräyksistä johtuu, että työntekijä sopimusmaassa työskennellessään vakuutetaan Suomessa, sovelletaan tällöinkin TEL:n 7 §:n 5 momentin säännöstä.

Lakiosasto

30.12.1993

Vastaavasta työstä maksettavalla palkalla tarkoitetaan sitä palkkaa, jonka työntekijä saisi Suomessa samaa tai samanlaista työtä tehdessään. Jos työntekijä on ennen ulkomaankomennusta ollut saman työnantajan palveluksessa Suomessa, otetaan lähtökohdaksi hänen täällä saamansa palkka.

Ulkomaantyyön vakuutuspalkka voi olla pienempi tai suurempi kuin tosiasiallisesti maksettava rahapalkka. Suurempi se voi olla esimerkiksi niissä tapauksissa, joissa ulkomaantyyöstä maksettava bruttopalkka mitoitetaan niin, että työntekijän nettona saama määrä vastaa hänen nettopalkkaansa Suomessa ja jos veroaste asemamaassa on alempi kuin Suomessa.

Jos ulkomaan palkka on kotimaan palkkaa korkeampi esimerkiksi siitä syystä, että työ ulkomailla vaatii erityistaitoja tai -tietoja tai on kotimaista työtä vastuullisempaa, otetaan tämä huomioon vakuutuspalkassa. Sama koskee tilanteita, joissa työaika ulkomailla on olennaisesti pitempi kuin Suomessa noudatettava työaika. Kun vastaava palkka Suomessa nousee esimerkiksi yleiskorotusten johdosta, on siihen perustuvaa vakuutuspalkkaakin muutettava.

Jos ulkomailla suoritettavaa työtä vastaavaa työtä ei ole Suomessa, vakuutuspalkka arvioidaan niin, että sen voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Kun työnantaja ja työntekijä sopivat ulkomaantyyöstä, tulisi heidän tällöin myös yhdessä määritellä, mikä on se TEL:n 7 §:n 5 momentin mukainen työansio, jonka työnantaja ilmoittaa eläkelaitokselle. Suotavaa olisi, että ulkomaantyyötä koskevat sopimukset tehtäisiin kirjallisesti, jolloin sopimuksessa tulisi olla maininta eläkkeen perusteena käytettävästä työansiosta. Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että vuosi-ilmoituksissa ilmoitetuissa ulkomaantyyön palkoissa on otettu huomioon esimerkiksi yleiskorotukset.

Tasavallan presidentti on 22.12.1993 vahvistanut lain työsopimuslain 4 §:n muuttamisesta. Sen mukaan työnantajan tulee antaa työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen keskeisimmistä ehdoista, jos työsopimus on suullinen tai tiedot eivät sisälly kirjallisesti tehtyyn sopimukseen. Selvityksestä on käytävä ilmi mm. palkka tai muu vastike ja ulkomaantyyössä myös palkan maksussa käytettävä valuutta. Selvityksen on oltava työntekijän käytössä ennen hänen ulkomaille lähtöään, jos ulkomaantyyö jatkuu vähintään kuukauden. Lainmuutos tulee voimaan 1.1.1994. (HE 239/1993 vp.).

Lakiosasto

30.12.1993

Työnantaja ja työntekijä eivät voi keskenään vapaasti sopia mainitun työansion määrää, vaan perusteiden tulee olla TEL:n 7 §:n 5 momentin mukaiset. On suositeltavaa, että ainakin aluksi eläkelaitos pyytäisi epäselvissä tapauksissa ETK:n lausuntoa, jotta käytäntö muodostuisi yhtenäiseksi.

Jos vakuutuslaskusta on erimielisyyttä, työntekijä voi pyytää eläkelaitokselta päätöstä siitä, mitä ulkomaan työskentelyn aikana on käytettävä eläkkeen perusteena olevana työansiona (ns. sito-päätös, TEL:n 10 a §).

Työntekijän eläkemaksuosuus pidätetään TEL:n 7 §:n 5 momentin mukaisesta palkasta eikä työntekijälle tosiasiallisesti maksetusta. Tämä eläkemaksu vähennetään 1.1.1994 alkaen eläkkeen perusteena olevasta työansiosta sosiaali- ja terveysministeriön vahvistaman kertoimen perusteella. Asiaa käsitellään tarkemmin yleiskirjeessä A 65/93.

Vapaaehtoisessa vakuutuksessa (TEL:n 1 c §:n 3 momentti) vakuutuslaskua ei voida määrätä suuremmaksi kuin miksi se muodostuisi pakollisessa vakuutuksessa TEL:n 7 §:n 5 momentin perusteella.

6.1

Rinnakkaisen eläketurvan perusteella voidaan alentaa vakuutukseen ilmoitettavaa työansiota

Kun ulkomaantyö on jatkunut kaksi vuotta, voi työnantaja saada vapautuksen velvollisuudesta ylläpitää TEL-turvaa. Jos työnantaja ei hae tai saa vapautusta, voi hän kuitenkin kahden vuoden jälkeen alentaa vakuutuslaskua pakollisessa TEL-vakuutuksessa.

Edellytyksenä on, että työnantaja on järjestänyt työntekijälle myös muun eläketurvan ulkomailla työskentelyn ajalta. Tällainen muu eläketurva voi perustua esimerkiksi lakisääteiseen vakuutukseen työntekijänsä tai työnantajan Suomessa ottamaan vapaaehtoiseen vakuutukseen.

Vakuutuslaskua voidaan kuitenkin alentaa enintään siinä määrin, että työntekijän kokonaiseläketurva säilyy samalla tasolla kuin mitä TEL:n vähimmäistulojen mukainen eläketurva on. Tätä valvoo eläkelaitos, jonka hyväksyminen vakuutuslaskun alentamiseen näin ollen tarvitaan. Se, vastaako järjestely kokonaisuutena TEL:n vähimmäisturvaa, arvioidaan samojen periaatteiden mukaan kuin vapautusta myönnettäessä (ks. kohta 3.1.1, s. 9).

Lakiosasto

30.12.1993

Tässäkin tapauksessa työntekijä voi saada eläkelaitokselta valituskelpoisen päätöksen palkasta (TEL:n 10 a §).

7

Eläkkeen laskeminen

TEL:n 1 c §:n 5 momentin mukaan "siltä osin, kuin ulkomaantyö on vakuutettu vapaaehtoisesti, työntekijän katsotaan työskentelevän uudessa työsuhteessa, jollei 7 §:n 2 momentista muuta johdu. Samoin menettellään, jos eläkkeen perusteena oleva työansio on määrätty 4 momenttia soveltaen".

Uusi työsuhde muodostetaan aina, kun työntekijä vakuutetaan vapaaehtoisesti tai kun työansiota määrättäessä otetaan huomioon ulkomaan työn perusteella saatava eläketurva. Erillisten työsuhteitten muodostamisella vältetään tulevan eläkkeen kohtuuton pieneminen sen vuoksi, että eläke lasketaan viimeisten vuosien ansioiden perusteella.

Uuden työsuhteen muodostaminen koskee ainoastaan TEL-työsuhteita. LEL:ssa ja TaEL:ssa ei ole vastaavanlaista säännöstä, koska eläkkeen määrään vaikuttavat kaikki LEL- ja TaEL-ansiot.

Eläke lasketaan vapaaehtoisesti vakuutetusta työsuhteesta ja sitä edeltävästä työsuhteesta kummastakin erikseen itsenäisten työsuhteitten tapaan. Menettely muistuttaa teknistä katkaisua (TEL:n 2 §:n 3 momentti).

Uuden työsuhteen muodostamisesta seuraa, että esimerkiksi tulevan ajan liittäminen, uimissäännöksen soveltaminen, yhteensovitusperusteen valinta ja tasoituspalkan laskeminen tehdään kuten erillisten työsuhteitten ollessa kyseessä.

TEL:n 7 §:n 2 momentin soveltamista harkittaessa työsuhdetta pidetään yhdenjaksoisena. Jos lainkohdan tarkoittama poikkeuksellinen syy ja muut soveltamisedellytykset ovat olemassa, määräytyy eläke yhden yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella. Sen sijaan eläketapahtumalla ei ole tätä vaikutusta toisin kuin teknisen katkaisun yhteydessä.

Rajoitussäännöstä ei tulisi soveltaa ainakaan eläkkeensaajan vahingoksi silloin, kun työntekijä on myös vapaaehtoisen eläkevakuutuksen aikana edelleen työoikeudellisesti samassa työsuhteessa.

Lakiosasto

30.12.1993

8

Uusien säännösten voimaantulo

Lainmuutokset tulevat voimaan 1.1.1994. Niitä sovelletaan voimaantulon jälkeen alkavaan työhön ulkomailla. Vapautusmenettely voi kuitenkin koskea työntekijää, joka on lähetetty ulkomaille ennen 1.1.1994. Vapautuksen edellyttämä kahden vuoden vakuuttamisaika voi kokonaan tai osittain olla myös aikaa ennen voimaantuloa.

Tarvetta ei ole rajata myöskään vapaaehtoista TEL-vakuutusta koskemaan vain uusia työkomennuksia. Sitä on katsottava, että työnantaja voi järjestää TEL-turvan vapaaehtoisesti TEL:n 1 c §:n 3 momentin mukaan myös sellaisesta ulkomaantyöstä, joka on alkanut ennen 1.1.1994. Vapaaehtoista TEL-vakuutusta ei voi tällöinkään ottaa takautuvasti lainmuutoksen voimaantuloa edeltävältä ajalta, vaan vasta 1.1.1994 lukien.

Voimaantulosäännösten mukaan sovelletaan edelleen TEL:a, LEL:a tai TaEL:a työsuhteisiin, jotka kuuluvat näiden lakien piiriin uusien säännösten tullessa voimaan. Näin ollen esimerkiksi suomalaisen yhtiön ulkomaiseen tytäryhtiöön työsuhteessa oleva työntekijä pysyy edelleen työntekijäin eläkelakien piirissä niin kauan kuin työsuhde jatkuu. Samoin ennen 1.1.1994 paikalta palkattu Suomen kansalainen pysyy edelleen täällä vakuutettuna.

N:o 1467/93

Laki työntekijäin eläkelain muuttamisesta

Annettu Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun työntekijäin eläkelain (395/61) 7 §:n 5 momentti, 11 §:n 1 momentti ja 15 §:n 1 momentti,
näistä 7 §:n 5 momentti sellaisena kuin se on 28 päivänä kesäkuuta 1993 annetussa laissa (559/93) ja 11 §:n 1 momentti sellaisena kuin se on 30 päivänä joulukuuta 1982 annetussa laissa (1059/82), sekä
lisätään lakiin uusi 1 c § ja 15 §:ään uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyy 3 momentiksi, seuraavasti:

1 c §

Tätä lakia sovelletaan myös sellaiseen työntekijään, jonka suomalainen työnantaja on Suomesta lähettänyt ulkomaille työhön samalle työnantajalle. Sama koskee työntekijää, jonka suomalainen yritys työnantajana on lähettänyt ulkomaille työhön sanotun yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaa ulkomaiseen emo- tai tytäryritykseen.

Jos työnantaja osoittaa eläketurvan olevan 1 momentissa tarkoitettujen työntekijäin ryhmälle järjestetty muulla tavoin siten, että sen voidaan kokonaisuutena katsoa vastaavan tämän lain vähimmäisehtojen mukaista eläketurvaa, eläketurvakeskus voi hakemuksesta vapauttaa työnantajan velvollisuudesta vakuuttaa sanottuun ryhmään kuuluvat työntekijät siltä ajalta, jonka työsuhde ulkomailla on jatkunut yli kaksi vuotta. Vapautus myönnetään aikaisintaan sen kalenterivuoden alusta, jona sitä on haettu.

Suomalainen työnantaja voi järjestää tämän lain vähimmäisehtojen mukaisen eläketurvan sellaiselle ulkomaille lähetetylle työntekijälle, joka muussa kuin 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa työskentelee työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaa emo- tai tytäryrityksen palveluksessa taikka muussa yrityksessä, jossa työnantajalla on määräämisvaltaa.

Järjestettäessä tämän lain mukaista eläketurvaa 2 momentissa tarkoitettujen kahden vuoden jälkeen tai 3 momentin mukaan, eläkkeen perusteena olevaa työansiota määrättäessä voi-

daan ottaa huomioon ulkomaan työn perusteella saatava eläketurva.

Siltä osin kuin ulkomaantyö on vakuutettu vapaaehtoisesti, työntekijän katsotaan työskentelevän uudessa työsuhteessa, jollei 7 §:n 2 momentista muuta johdu. Samoin menetellään, jos eläkkeen perusteena oleva työansio on määrätty 4 momenttia soveltaen.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia määräyksiä tämän pykälän soveltamisesta.

7 §

Tässä pykälässä tarkoitettu työansio määräytyy samojen perusteiden mukaan kuin veron ennakkoa pidätettäessä, kuitenkin niin, ettei työsuhteen päättyessä maksettavaa vuosiloman korvausta oteta huomioon. Järjestettäessä eläketurvaa ulkomaantyöstä eläkkeen perusteena olevana työansiona pidetään kuitenkin sitä palkkaa, mitä vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava, tai palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä. Jos työn korvaus on sovittu osaksi tai kokonaan hyvitetäväksi yleisöltä tulevilla palvelurahoilla tai vapaaehtoisilla lahjoilla, niistä saatua tuloa pidetään tässä pykälässä tarkoitettuna työansiona. Kunkin kalenterivuoden työansiosta vähennetään tätä pykälää sovellettaessa kuitenkin määrä, joka vastaa sanotulle kalenterivuodelle vahvistettua 12 b §:ssä tarkoitettua työntekijäin eläkemaksuprosenttia.

11 §

Jos työnantaja eläkevakuutusta tai eläkesäätiötä käyttäen järjestää tämän lain mukaiset vähimmäisehdot täyttävän eläketurvan sellaisille työntekijöille, jotka työsuhteen lyhytaikaisuuden vuoksi tai muutoin 1 §:n tai 1 c §:n 1 momentin mukaan eivät ole tämän lain alaisia tai järjestää eläketurvan vapaaehtoisesti 1 c §:n 3 momentin nojalla taikka järjestää muutoin paremman eläketurvan kuin edellä 4—9 §:ssä säädetään tai sisällyttää järjestämäänsä eläketurvaan hautausavustuksen tai muun sellaisen edun suorittamisen, jota ei edellytetä vähimmäisehdoissa, on hänellä oikeus niillä ehdoilla, jotka sosiaali- ja terveysministeriö määrää, saattaa tällainen eläkejärjestelmänsä tämän lain alaiseksi rekisteröimällä se eläketurvakeskuksessa, minkä jälkeen sen kohdalla noudatetaan soveltuvin osin tämän lain säännöksiä. Jos työntekijälle, joka kuuluu työnantajan järjestämän tässä momentissa tarkoitetun eläketurvan piiriin, myönnetään rintamaveteraanien varhaiseläkkeestä annetun lain (13/82) mukainen eläke, eläkejärjestelystä tuleva eläkkeen määrän lisäys tai muu etu liitetään varhaiseläkkeeseen ehtojen mukaisesti.

15 §

Jos työnantaja on laiminlyönyt hänelle 1 §:ssä, 1 c §:n 1 momentissa, 2 ja 3 §:ssä säädetyn velvollisuutensa järjestää eläketurva työntekijöilleen, eläketurvakeskuksen on kehoitettava työnantajaa korjaamaan laiminlyöntinsä ja perittävä tältä hyvikkeenä enintään kaksinkertaisena se määrä, jonka työnantaja olisi eläketurvakeskuksen arvion mukaan joutunut

laiminlyönnin ajalta suorittamaan eläkevakuutusmaksuina. Jollei työnantaja eläketurvakeskuksen kehotuksesta huolimatta sen asettamassa määräajassa korjaa laiminlyöntiään, eläketurvakeskus ottaa vakuutuksen työnantajan kustannuksella. Ne edut, jotka työntekijöiltä ovat jääneet saamatta laiminlyönnin takia, eläketurvakeskus kustantaa määräämänsä eläkelaitoksen välityksellä.

Jos työntekijä sodan, aseellisen selkkauksen, ydinkatastrofin tai muun niihin verrattavan ylivoimaisen esteen vuoksi, jota eläketurvaa järjestettäessä ei ole voitu ottaa lukuun, ei saa 1 c §:n 2 momentissa tarkoitettua muuta eläketurvaa, eläke voidaan myöntää tämän lain vähimmäisehtojen mukaisena siltä ajalta, jonka este jatkuu. Eläketurvasta aiheutuista kustannuksista vastaavat eläkelaitokset yhteisesti siten kuin 12 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuissa sosiaali- ja terveysministeriön antamissa perusteissa määrätään.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammiukuuta 1994.

Tätä lakia sovelletaan työntekijään, joka on lähetetty ulkomaille lain tultua voimaan. Lain 1 c §:n 2 momentin mukainen vapautus voi kuitenkin koskea työntekijää, joka on lähetetty ulkomaille ennen lain voimaantuloa. Tällöin otetaan huomioon myös lain voimaantuloa edeltävä aika sanotussa momentissa säädettyä kahden vuoden aikaa laskettaessa.

Sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, ennen lain voimaantuloa alkaneen työsuhteen perusteella järjestetty eläkevakuutus jatkuu ilman eri päätöstä lain tultua voimaan.

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Tasavallan Presidentti

Sosiaali- ja terveysministeri

N:o 1468

Laki

lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain muuttamisesta

Annettu Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Eduskunnan päätöksen mukaisesti

muutetaan 9 päivänä helmikuuta 1962 annetun lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (134/62) 1 §:n 1 momentti ja 6 §,

näistä 1 §:n 1 momentti sellaisena kuin se on 19 päivänä marraskuuta 1993 annetussa laissa (980/93), sekä

lisätään lakiin siitä 8 päivänä heinäkuuta 1992 annetulla lailla (629/92) kumotun 1 a §:n tilalle uusi 1 a § seuraavasti:

1 §

Työntekijälle, joka sen vuoden jälkeen, jona hän on täyttänyt 13 vuotta, työskentelee metsätyössä, uittotyössä, maatala- ja puutarhatalouden eri töissä, maa-, vesi- ja talonrakennustyössä, maanparannustyössä, turveteollisuustyössä, satamatyössä tai kotimaanliikenteen aluksessa taikka, sikäli kuin asetuksella säädetään, muulla sellaisella alalla, jolle lyhytaikaiset työsuhteet ovat luonteeltaan osallistumaan tämän lain mukaisen eläketurvan kustantamiseen siten kuin 10 c §:ssä säädetään. Jos tässä laissa ei toisin säädetä, on soveltuvin osin muutoin voimassa, mitä työntekijäin eläkelain 3 §:n 2—4 momentissa, 4 §:n 1, 3 ja 5 momentissa, 4 a—4 d ja 4 f—4 n §:ssä, 5 §:n 6 momentissa, 5 c, 7 a—7 c, 8, 8 a—8 g, 9, 9 a, 10, 10 a ja 12 §:ssä, 13 §:n 3 ja 4 momentissa sekä 14:ssä, 15 §:n 2 momentissa, 15 a, 15 b, 16, 17, 17 a, 18, 19 a—19 d, 20—21 b, 22 ja 23 §:ssä säädetään.

1 a §

Tätä lakia sovelletaan myös sellaiseen työntekijään, jonka suomalainen työnantaja on Suomesta lähettänyt ulkomaille työhön samalle työnantajalle. Sama koskee työntekijää, jonka suomalainen yritys työnantajana on lähettänyt

ulkomaille työhön sanotun yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaa ulkomaiseen emo- tai tytäryritykseen.

Jos työnantaja osoittaa eläketurvan olevan 1 momentissa tarkoitettujen työntekijäin ryhmälle järjestetty muulla tavoin siten, että sen voidaan kokonaisuutena katsoa vastaavan tämän lain mukaista eläketurvaa, eläketurvakeskus voi hakemuksesta vapauttaa työnantajan velvollisuudesta vakuuttaa sanottuun ryhmään kuuluvat työntekijät siltä ajalta, jonka työsuhte ulkomaille on jatkunut yli kaksi vuotta. Vapautus myönnetään aikaisintaan sen kuukauden alusta, jona sitä on haettu.

Suomalainen työnantaja voi järjestää tämän lain mukaisen eläketurvan sellaiselle ulkomaille lähetetylle työntekijälle, joka muussa kuin 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa työskentelee työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan emo- taikka tytäryrityksen palveluksessa tai muussa yrityksessä, jossa työnantajalla on määräämisvaltaa.

Järjestettäessä tämän lain mukaista eläketurvaa 2 momentissa tarkoitetun kahden vuoden jälkeen tai 3 momentin mukaan, eläkkeen perusteena olevaa työansiota määrättäessä voidaan ottaa huomioon ulkomaan työn perusteella saatava eläketurva.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tarkempia määräyksiä tämän pykälän soveltamisesta.

6 §

Palkka, josta vakuutusmaksu on suoritetta-

va, määräytyy samojen perusteiden mukaan, joita sovelletaan veron ennakkoa pidätettäessä. Sosiaali- ja terveysministeriöllä on kuitenkin valta erityisestä syystä määrätä, että jollakin työalalla voidaan soveltaa muitakin määräämisperusteita. Järjestettäessä eläketurvaa ulkomaantyöstä palkkana pidetään kuitenkin sitä työansiota, mitä vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava tai, työansiota, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-kuuta 1994.

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Tasavallan Presidentti

Sosiaali- ja terveysministeri

Tätä lakia sovelletaan työntekijään, joka on lähetetty ulkomaille lain tultua voimaan. Lain 1 a §:n 2 momentin mukainen vapautus voi kuitenkin koskea työntekijää, joka on lähetetty ulkomaille ennen lain voimaantuloa. Tällöin otetaan huomioon myös lain voimaantuloa edeltävä aika sanotussa momentissa säädettyä kahden vuoden aikaa laskettaessa.

Sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään, ennen lain voimaantuloa alkaneen työsuhteen perusteella järjestetty eläketurva jatkuu ilman eri päätöstä lain tultua voimaan.

N:o 1469/93

Laki**eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain muuttamisesta**

Annettu Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 26 päivänä heinäkuuta 1985 annetun eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain (662/85) 7 §:n 1 momentti sekä
lisätään lakiin uusi 1 a § seuraavasti:

1 a §

Tätä lakia sovelletaan myös sellaiseen työntekijään, jonka suomalainen työnantaja on Suomesta lähettänyt ulkomaille suorittamaan työtä samalle työnantajalle. Sama koskee työntekijää, jonka suomalainen yritys työnantajana on lähettänyt ulkomaille työhön sanotun yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emo- tai tytäryritykseen.

Suomalainen työnantaja voi järjestää tämän lain mukaisen eläketurvan sellaiselle ulkomaille lähetetylle työntekijälle, joka muussa kuin 1 momentissa tarkoitettussa tapauksessa työskentelee työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan emo- tai tytäryrityksen palveluksessa taikka muussa yrityksessä, jossa työnantajalla on määräämisvaltaa.

Järjestettäessä tämän lain mukaista eläketurvaa 2 momentin mukaan, eläkkeen perusteena olevaa työansiota määrättäessä voidaan ottaa huomioon ulkomaan työn perusteella saatava eläketurva.

Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tar-

kempia määräyksiä tämän pykälän soveltamisesta.

7 §

Työnantaja on velvollinen suorittamaan vakuutusmaksun, joka lasketaan hänen tämän lain piiriin kuuluvasta työstä maksamistaan palkoista soveltamalla sosiaali- ja terveysministeriön vuosittain eläkekassan esityksestä vahvistamaa vakuutusmaksuprosenttia. Tällöin palkka, josta vakuutusmaksu on suoritettava, määräytyy samojen perusteiden mukaan, joita sovelletaan veron ennakkoa pidätettäessä. Järjestettäessä eläketurvaa ulkomaantyöstä palkkana pidetään kuitenkin sitä työansiota, mitä vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava, tai työansiota, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä. Vakuutusmaksuprosentti voidaan vahvistaa pienemmäksi niiden työntekijöiden palkoista, jotka kysymyksessä olevan kalenterivuoden päättyessä ovat 24 vuotta nuorempia.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-
kuuta 1994.

Tätä lakia sovelletaan työntekijään, joka on
lähetetty ulkomaille lain voimaantulon jälkeen.

Sen estämättä, mitä tässä laissa säädetään,
ennen lain voimaantuloa alkaneen työsuhteen
perusteella kustannettava eläketurva jatkuu il-
man eri päätöstä lain tultua voimaan.

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Tasavallan Presidentti

Sosiaali- ja terveysministeri

N:o 1470

Laki**tapaturmavakuutuslain muuttamisesta**

Annettu Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 20 päivänä elokuuta 1948 annetun tapaturmavakuutuslain (608/48) 34 § ja 57 §:n 1 ja 4 momentti,
 sellaisina kuin niistä ovat 57 §:n 1 ja 4 momentti 18 päivänä kesäkuuta 1971 annetussa laissa (512/71), sekä
lisätään lakiin uusi 1 a § ja 57 §:ään, sellaisena kuin se on viimeksi mainitussa laissa, uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 5 momentiksi, seuraavasti:

1 a §

Tätä lakia sovelletaan myös työntekijään, jonka suomalainen työnantaja lähettää Suomesta ulkomaille tilapäisesti suorittamaan työtä samalle työnantajalle. Sama koskee työntekijää, jonka suomalainen yritys työnantajana on lähettänyt Suomesta ulkomaille työhön sannotun yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emotai tytäryritykseen.

34 §

Työnantajan yritystään tai työtään varten ottaman vakuutuksen katsotaan koskevan kaikkia hänen työntekijöitään, jollei yrityksen määrättyä osaa tai määrättyä työtä varten ole otettu eri vakuutusta. Jos työnantaja osoittaa, että 1 a §:ssä tarkoitettua työntekijän työskentely ulkomailla ei ole enää tilapäistä, vakuutuslaitos voi työnantajan hakemuksesta päätöksellä vahvistaa, että työntekijä ei kuulu työnantajan vakuutukseen sen jälkeen, kun työskentely ulkomailla on jatkunut yli kaksi vuotta. Päätös tulee voimaan sen lainvoimaiseksi tuloa seuraavan kalenterivuoden alusta.

57 §

Suomessa asuvalla henkilöllä on oikeus saada vakuutetuksi itsensä sekä ne perheensä

jäsenet ja muut hänen työssään olevat henkilöt, jotka tämän lain mukaan eivät ole pakollisesti vakuutuksessa, ja siten turvata itselleen ja mainituille henkilöille oikeus työssä sattuneen tapaturman johdosta tämän lain mukaan myönnettäviin etuihin. Vakuutusta haettaessa on sovittava, mitä määrää on pidettävä vakuutetun vuosityöansiona.

Suomalaisella työnantajalla on oikeus saada vakuutetuksi 1 momentin mukaisesti myös sellainen ulkomaille lähetetty työntekijä, joka työskentelee ulkomailla työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan emotai tytäryrityksen palveluksessa taikka muussa yrityksessä, jossa työnantajalla on määräämisvaltaa ja joka ei 1 a §:n mukaan ole pakollisesti vakuutettava. Tällaista vakuutusta haettaessa on sovittava, mitä määrää on pidettävä vakuutetun vuosityöansiona.

Edellä 1—4 momentissa tarkoitettua vakuutusta on katsottava tämän lain mukaisiksi vakuutuksiksi. Sen lisäksi 2 ja 3 momentissa tarkoitetuista vakuutuksista on soveltuvin osin voimassa, mitä 8 §:ssä tarkoitettua vakuutuksesta tässä laissa säädetään. Edellä 3 momentissa tarkoitettua vakuutuksen perusteella suoritettavasta korvauksesta ei vakuutuslaitoksella kuitenkaan ole 61 §:ssä tarkoitettua takaisin-

saantioikeutta liikennevakuutuksesta eikä sa-
nottua korvausta myöskään ole otettava hu-
mioon saman tapaturman johdosta korvausta
liikennevakuutuslain nojalla määrättäessä.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammi-
kuuta 1994.

Tätä lakia sovelletaan työntekijään, joka on

Helsingissä 22 päivänä joulukuuta 1993

lähetetty ulkomaille lain voimaantulon jälkeen.
Lain 34 §:n mukainen hakemus voi kuitenkin
koskea työntekijää, joka on lähetetty ulkomail-
le ennen lain voimaantuloa. Tällöin otetaan
huomioon myös voimaantuloa edeltävä aika
sanotussa pykälässä säädettyä kahden vuoden
aikaa laskettaessa.

Tasavallan Presidentti

Sosiaali- ja terveysministeri