

Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työntekijäin eläkelain ja eräiden siihen liittyvien lakien sekä tapaturmavakuutuslain muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan, että lakisääteisen työeläketurvan ja tapaturmavakuutusturvan soveltamisalaa yhdenmukaistetaan niissä tapauksissa, joissa työ tehdään ulkomailla. Ehdotuksen mukaan työeläketurva olisi järjestettävä Suomesta ulkomaille työhön lähetetyllä työntekijällä aina kahden vuoden ajaksi. Vakuuttamisvelvollisuus koskisi myös tapauksia, joissa työntekijä on lähetetty työhön työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan emo- tai tytäryritykseen. Edellytyksenä on, että työsuhde lähetettävän työnantajan ja työntekijän välillä on voimassa sanotun ajan. Ulkomaan työn jatkuttua kaksi vuotta työnantaja voisi saada vapautuksen vakuuttamisvelvollisuudesta, jos työntekijän eläketurva on muutoin niin järjestetty, että se vastaa työntekijäin eläkelain mukaista vähimmäisturvaa.

Työnantaja voisi järjestää eläketurvan vapaaehtoisesti siinä tapauksessa, kun työsuhde lähetettävään työnantajaan päättyy työntekijän siirtyessä ulkomaisen yrityksen palvelukseen. Edellytyksenä kuitenkin olisi, että ensiksi mai-

nitulla työnantajalla on määräämisvaltaa ulkomaisessa yrityksessä.

Eläkepalkka ulkomaan työstä määräytyisi pääsääntöisesti sen palkan mukaan, mitä vastaavasta työstä olisi Suomessa maksettava. Tämä koskisi sekä pakollista että vapaaehtoista vakuuttamista.

Tapaturmavakuutuksen soveltamisalasta säädettäisiin samaan tapaan kuin työeläketurvan osalta niissä tapauksissa, joissa työntekijä lähetetään työsuhteen edelleen jatkuessa työnantajan kanssa samaan yritysryhmään kuuluvaan yritykseen työhön ulkomaille edellyttäen, että työskentely on tilapäistä. Ulkomaan työn jatkuttua kaksi vuotta työnantaja voisi vapautua vakuuttamisvelvollisuudesta, jos työtä ulkomailla ei enää voida pitää tilapäisenä. Myös tapaturmavakuutuslain mukaan vakuutus olisi mahdollista järjestää vapaaehtoisuuden pohjalta.

Ehdotetuilla muutoksilla ei ole valtiontaloudellisia vaikutuksia.

Ehdotetut lait ovat tarkoitettut tulemaan voimaan vuoden 1994 alusta.

SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu		Sivu
ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ .	1	3. Eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelaki	9
SISÄLLYSLUETTELO	2	4. Tapaturmavakuutuslaki	9
YLEISPERUSTELUT	3	5. Voimaantulo	11
1. Nykytila	3	LAKIEHDOTUKSET	11
1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö	3	1. Laki työntekijäin eläkelain muuttamisesta	11
1.1.1. Työeläkelainsäädäntö	3	2. Laki lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain muuttamisesta	13
1.1.2. Tapaturmavakuutusjärjestelmä	3	3. Laki eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain muuttamisesta	14
1.2. Nykytilan arviointi	4	4. Laki tapaturmavakuutuslain muuttamisesta	15
2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset ...	4	Rinnakkaistekstit	17
3. Esityksen taloudelliset vaikutukset	5	1. Laki työntekijäin eläkelain muuttamisesta	17
4. Asian valmistelu	5	2. Laki lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain muuttamisesta	20
5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja	5	3. Laki eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain muuttamisesta	22
5.1. Riippuvuus muista esityksistä	5	4. Laki tapaturmavakuutuslain muuttamisesta ..	24
5.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista .	5		
YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT	6		
1. Lakiehdotusten perustelut	6		
1.1. Työntekijäin eläkelaki	6		
2. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki	9		

YLEISPERUSTELUT

1. Nykytila

1.1. Lainsäädäntö ja käytäntö

1.1.1. Työeläkelainsäädäntö

Yksityisen sektorin työeläkelaeissa ei ole säännöksiä lakien soveltamisesta silloin, kun työ tehdään ulkomailla. Käytännössä työeläkelakeja on kuitenkin sovellettu varsin laajasti. Soveltamiskäytäntö on muotoutunut eläketurvakeskuksen vuonna 1963 vakuuttamiskäytännöstä antaman yleiskirjeen n:o 14/63 pohjalta. Sen mukaan pääsääntönä on, että suomalaisen työnantajan palveluksessa olevaan suomalaiseen työntekijään sovelletaan Suomen työeläkelainsäädäntöä, vaikka työ suoritetaan ulkomailla. Työnantajan tulee olla joko Suomen kansalainen, jolla on pysyvä kotipaikka Suomessa, tai yhteisö, jonka kotipaikka on Suomessa ja joka ei ole ulkomaisten yhtiön tytäryhtiö. Myös suomalaisen yhtiön ulkomailla toimivan tytäryhtiön palveluksessa olevaan työntekijään sovelletaan työeläkelainsäädäntöä. Soveltamiskäytännössä on sittemmin myös katsottu, että ulkomaalaisen yhtiön Suomessa rekisteröity tytäryhtiö on suomalainen työnantaja.

Edelleen edellytetään, että työntekijä on Suomen kansalainen, jolloin hänen pysyvä kotipaikkansa ei vaikuta asiaan. Muu kuin Suomen kansalainen vakuutetaan työeläkelainsäädännön mukaan, jos hänellä on pysyvä kotipaikka Suomessa. Jos edellä mainitut vaatimukset täyttyvät sekä työnantajan että työntekijän osalta, Suomen työeläkelakeja on sovellettu työsuhteeseen sen kestosta riippumatta.

Suomalaisten yhtiöiden ulkomaisten tytäryhtiöiden tytäryhtiöihin ei Suomen työeläkelainsäädäntöä sovelleta eikä myöskään silloin, kun ensiksi mainittu tytäryhtiö on holding-yhtiö. Jos suomalainen työntekijä on ulkomailla työssä muun kuin suomalaisen työnantajan palveluksessa, hänen eläketurvansa määräytyy työskentelynsä lainsäädännön mukaan.

Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (LEL; 134/62) piiriin kuuluvat työntekijät pysyvät ulkomaankomennukselle lähtiessään Suomen työeläkejärjestelmän piirissä samoin edellytyksin kuin työntekijäin eläkelain (TEL; 395/61) piiriin kuuluvat työntekijät. Sama koskee eräiden työsuhteissa ole-

vien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain (TaEL; 662/85) piiriin kuuluvien ulkomaille lähtevien työntekijöiden eläketurvaa.

Suomen tekemissä sosiaaliturvasopimuksissa lähtökohtana on, että työntekijä vakuutetaan siinä maassa, missä hän tekee työtä. Poikkeuksen muodostavat niin sanotut lähetetyt työntekijät, joilla tarkoitetaan suomalaisen työnantajan tilapäiselle komennukselle ulkomaille työskentelemään lähettämiä työntekijöitä, jotka tekevät työtä saman työnantajan lukuun. Tällaisen komennuksen kesto vaihtelee eri sopimuksissa yhdestä vuodesta viiteen vuoteen. Yhteisellä päätöksellä sopimusosapuolten viranomaiset voivat myös sopia siitä, että työntekijä vakuutetaan lähtömaassa, vaikka lähetettyä työntekijää koskevat sopimuksen edellytykset eivät täyttyisikään. Poikkeusmääräysten perusteella Suomen työeläkelainsäädäntöä sovelletaankin yleisesti, kun työntekijä on työssä suomalaisen työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvassa ulkomaisessa emo- tai tytäryrityksessä. Sama koskee myös tilanteita, joissa ulkomaankomennuksen kesto ylittää sopimuksessa määrätyn ajan.

Ulkomailla TEL:n piiriin kuuluvaa työtä tekevän henkilön eläketurva määräytyy sanotun lain mukaan. Eläkkeen perusteena olevaksi palkaksi ulkomailla tehdystä työstä katsotaan samat ansiot, jotka Suomessa olisivat veron ennakonpidätyksen alaista palkkaa. Ulkomaille työskentelevälle maksetaan usein kohonneiden elinkustannusten korvaukseksi ulkomaanlisää, joka on yleensä todellisten kulujen määrästä riippumaton kiinteä korvaus. Ulkomaanlisä, samoin kuin luontoisedut esimerkiksi asuntoetu tai autoetu, kuuluvat TEL:n mukaiseen palkkaan soveltuvin osin samojen periaatteiden mukaan kuin Suomessa. Selvät kulukorvaukset kuten päiväraha, lomamatkat kotimaahan, terveydenhuollon korvaukset ja lasten koulumaksut eivät kuulu palkkaan. Työnantaja ja työntekijä eivät voi keskenään sopia eläkkeen perusteena olevan palkan määrästä, vaan eläkkeen perusteeksi on ilmoitettava todelliset ansiot.

1.1.2. Tapaturmavakuutusjärjestelmä

Työeläkelainsäädännön tapaan myöskään tapaturmavakuutuslaissa (608/48) ei ole sään-

nöksiä ulkomaantyön aikana sattuneiden työtapaturmien tai ilmenevien ammattitautien korvaamisesta eikä vakuuttamisesta. Vakuuttamisvelvollisuus ja oikeus korvaukseen perustuvat vallitsevaan soveltamiskäytäntöön.

Tilapäiselle komennukselle ulkomaille Suomesta lähetetty työntekijä kuuluu Suomen tapaturmavakuutusjärjestelmän piiriin. Komenusajan pituudella ei sinänsä ole merkitystä. Edellytyksenä on, että työ on luonteeltaan selvästi tilapäinen. Jos suomalainen työntekijä työskentelee ulkomaille pysyvästi vaikka suomalaisenkin työnantajan palveluksessa, hän ei kuulu Suomen tapaturmavakuutuksen piiriin. Tapaturmavakuutuslakia ei myöskään sovelleta suomalaisen emoyhtiön ulkomaisen tytäryhtiön palveluksessa oleviin suomalaisiin työntekijöihin. Tässä suhteessa tapaturmavakuutusjärjestelmä eroaa työeläkejärjestelmästä, jossa myös tytäryhtiön palveluksessa ulkomaille työskentelevät suomalaiset vakuutetaan Suomessa.

Suomen tekemissä sosiaaliturvasopimuksissa on yleensä sovittu myös työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta. Tällöin henkilön vakuuttaminen ratkaistaan sopimuksen perusteella yhdenmukaisesti työeläketurvan kanssa.

Ulkomaankomennuksen aikana sattuneet työtapaturmat ja ilmenneet ammattitaudit korvataan tapaturmavakuutuslainsäädännön mukaan. Vuosityöansiota määrättäessä ulkomaan työstä saadut ansiot otetaan huomioon samojen perusteiden mukaan kuin kotimaastakin saadut ansiot. Lisäksi lakisääteisen tapaturmavakuutusturvan piiriin kuuluvat kotimaan ja asemamaan väliset matkat.

1.2. Nykytilan arviointi

Työsuhteeseen perustuvan sosiaalivakuutuslainsäädännön alueellista soveltamisalaa ei ole säännelty. Työeläkelainsäädäntöä on vakiintuneesti sovellettu laajasti. Tämän seurauksena muun muassa työnantajalla voi olla kaksinkertainen vakuuttamisvelvollisuus ja kaksinkertaiset vakuutusmaksut. Toisaalta vakuutusmaksujen periminen ulkomaiselta juridiselta henkilöltä on tuottanut vaikeuksia. Kaksinkertainen vakuuttaminen saattaa myös johtaa kaksinkertaisiin etuuksiin. Lisäksi työeläkelakien soveltamisalan piiriin ovat tulleet sellaiset kohdemaasta tai muualta ulkomailta palkatut suomalaiset työntekijät, jotka vakituisesti asuvat muualla kuin Suomessa.

Myös ulkomaille työskentelevien eläkepalkan määräytyminen työskentelyn ajalta on aiheuttanut ongelmia. Ulkomaille tehdyn työn vastikkeena saadun palkan erottaminen kulkorvauksista on tuottanut käytännössä sekaannusta. Tämän lisäksi vaikeuksia on tuottanut ulkomaan valuutassa maksettavan palkan perusteella määrättävä eläkepalkka. Eläketurvakeskuksen ohjeen mukaan ulkomaan valuutassa maksetut palkat muutetaan eläkelaitokselle ilmoitettaessa Suomen rahan määräisiksi ansaintavuoden keskiostokurssin mukaan. Tämä ei kuitenkaan ratkaise eläkepalkkaan liittyviä ongelmia kaikissa tilanteissa.

Tapaturmavakuutuslainsäädännön soveltamisala on muotoutunut työeläkelakeja suppeammaksi. Tätä on toisaalta perusteltu vaikeuksilla periä tapaturmavakuutusmaksuja ulkomaiselta oikeushenkilöltä sekä kaksinkertaisella vakuuttamisvelvollisuudella. Toisaalta työnantajalla on ollut mahdollisuus vakuuttaa työntekijänsä vapaaehtoisesti tapaturmavakuutuslain mukaan. Myös ongelmat vuosityöansion arvioimisessa ovat olleet samantapaiset kuin eläkelakien osalta ja soveltamiskäytännössä on ollut horjuvuutta. Tapaturmavakuutuslain vuosityöansiota koskevia säännöksiä uudistettiin vuoden 1993 alusta voimaan tulleella lailla (1642/92), jonka mukaan vuosityöansio lasketaan vakiintuneen ansiotason perusteella. Lakiin otettiin myös säännökset päivärahan maksamisesta työsuhteesta saadun sairausajan palkan määräisenä neljän viikon ajalta työkyvyttömyyden alkamisesta. Tämän jälkeiseltä ajalta päiväraha määräytyy vuosityöansion perusteella.

2. Esityksen tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksessä ehdotetaan, että työeläketurva olisi järjestettävä ulkomaille lähetetyille työntekijälle pääsääntöisesti aina kahden vuoden ajaksi. Edellytyksenä on, että työsuhte lähetetyn työnantajan ja ulkomaille lähetetyn työntekijän välillä on voimassa. Vakuuttaminen edellyttäisi, että työntekijä on Suomesta lähetetty. Työntekijän kansalaisuudella ei enää olisi merkitystä. Sen jälkeen kun ulkomaan työn alkamisesta on kulunut kaksi vuotta, eläketurvakeskus voi vapauttaa työnantajan vakuuttamisvelvollisuudesta. Tällöin työnantajan tulee kuitenkin osoittaa, että työntekijän eläketurva

on järjestetty TEL:n vähimmäisehtojen mukais-
ta eläketurvaa vastaavalla tavalla joko ulko-
mailla tai vapaaehtoisella vakuutuksella Suo-
messa. Työnantaja voisi järjestää TEL:n mu-
kaisen eläketurvan työntekijälleen myös vapaa-
ehtoisesti niissä tilanteissa, joissa työntekijä ei
ole pakollisen työeläketurvan piirissä. Vapaa-
ehtoinen vakuuttaminen olisi mahdollista esi-
merkiksi tapauksissa, joissa työsuhte suoma-
laiseen työnantajaan päättyy ulkomaan työ-
skentelyn vielä jatkuessa.

Eläkepalkkana käytettäisiin sitä palkkaa, mi-
kä vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettu.
Mainitun kahden vuoden ajan jälkeen työnan-
tajan järjestettyä lain vähimmäisehtojen mukai-
sen eläketurvan ulkomaantyön ajaksi vakuute-
tun eläkepalkka mitoitettaisiin siten, että siinä
voitaisiin ottaa huomioon ulkomailla voimassa
oleva pakollinen eläketurva. Lisäksi ehdote-
taan, että samalla tavoin kuin työskentelyn
tapahtuessa Suomessa työntekijän eläketurva
taattaisiin, vaikka työnantaja olisikin laimin-
lyönyt vakuuttamisvelvollisuutensa. Lakiin
otettaisiin myös säännökset sen varalta, että
työntekijä ei ylivoimaisen esteen vuoksi saisi
eläkettä ulkomailta. Myös LEL:iin ja TaEL:iin
ehdotetaan otettaviksi vastaavat säännökset
ulkomaantyön ajalta karttuvasta eläketurvasta.

Työeläketurvan mukaisesti tapaturmavakuu-
tusjärjestelmää ehdotetaan muutettavaksi siten,
että tapaturmavakuutusturva ja työeläketurva
olisivat soveltamisalaltaan mahdollisimman yh-
teipitävät. Tapaturmavakuutusturva koskisi
Suomesta tilapäisesti ulkomaille lähetettyä
työntekijää pakollisena myös silloin, kun työn-
tekijä lähetetään emo- tai tytäryritykseen työ-
hön. Tapaturmavakuutuksen tekninen toteut-
tamistapa eroaa työeläkevakuutuksesta. Tapa-
turmavakuutusta varten ei rekisteröidä työsuhe-
teita eikä myöskään työansioita. Tämän vuoksi
työeläkkeisiin ehdotettu kahden vuoden sääntö
ei ole toimiva. Tapaturmavakuutuksen osalta
ehdotuksen lähtökohtana on, että tapaturma-
vakuutusturva jatkuisi pakollisena sinä aikana,
jona työsuhte suomalaiseen työnantajaan on
voimassa ja jona työskentely ulkomailla on
luonteeltaan tilapäistä. Tältä osin nykyistä so-
veltamiskäytäntöä ei ehdoteta muutettavaksi.
Ulkomaantyön jatkuttua kaksi vuotta työnan-
tajalla olisi mahdollisuus hakea vakuutuksen
päättämistä edellyttäen, että työntekijän työ-
skentely on muuttunut vakinaiseksi. Ratkaisu
on tehtävä kussakin yksittäistapauksessa erik-
seen. Päätös on annettava tiedoksi myös työn-

tekijälle. Vaikka pakollisen vakuuttamisen
edellytykset eivät enää täytyisi, työnantaja
voisi järjestää tapaturmavakuutusturvan työn-
tekijälleen vapaaehtoisesti siten, että etuuksiin
sovelletaan tapaturmavakuutuslain säännöksiä.
Vuosityöansiota määrittäessä lähtökohtana
on, että vuosityöansio määräytyisi voimassa
olevan lainsäädännön mukaan. Vapaaehtoista
vakuutusta otettaessa vuosityöansiosta olisi so-
vittava vakuutus sopimuksessa erikseen.

3. Esityksen taloudelliset vaikutukset

Ehdotetuilla muutoksilla ei ole välittömiä
valtiontaloudellisia vaikutuksia. Eläkepalkan
määräytymistavan muutos merkitsisi sitä, että
eläkepalkka yleisemmin laskisi kuin nousisi.
Tältä osin kustannussäästö työeläkejärjestel-
mässä olisi kuitenkin vähäinen, arviolta vuon-
na 2000 noin 10 miljoonaa markkaa ilmaistuna
vuoden 1993 indeksitasossa. Tapaturmavakuu-
tusjärjestelmän osalta ehdotettu uudistus lisää
jonkin verran järjestelmän toimintakustannuk-
sia. Koska kaksinkertainen vakuuttaminen vä-
henisi, uudistus vähentää jonkin verran välilli-
siä työvoimakustannuksia.

4. Asian valmistelu

Esitys on valmisteltu sosiaali- ja terveystoimi-
ministeriössä yhteistyössä eläketurvakeskuksen,
Tapaturmavakuutuslaitosten Liiton ja työ-
markkinajärjestöjen kanssa.

5. Muita esitykseen vaikuttavia seikkoja

5.1. Riippuvuus muista esityksistä

Eduskunnalle annetaan erikseen hallituksen
esitys asumiseen perustuvan sosiaaliturvalain-
säädännön soveltamisesta. Mainittu esitys yh-
dessä tämän esityksen kanssa merkitsisi ulko-
maille lähtevään työntekijään sovellettavan
lainsäädännön yhtenäistämistä.

5.2. Riippuvuus kansainvälisistä sopimuksista

Sosiaaliturvasopimuksella yhteensovitetään

kahden tai useamman valtion sosiaaliturvajärjestelmät siten, että henkilön muuttaessa tai siirtyessä tilapäisesti maasta toiseen hän kuuluu koko ajan jomman kumman maan sosiaaliturvan piiriin eikä kuitenkaan ole kaksinkertaisesti vakuutettu. Suomen tekemissä sopimuksissa lähtökohtana on, että sosiaaliturvan järjestäminen määräytyy asumisen perusteella, jos kysymyksessä oleva sosiaaliturvan ala ei liity työsuhteeseen. Jos turvan järjestäminen perustuu työsuhteeseen, noudatetaan sen sopimusvaltion lainsäädäntöä, jossa henkilö työskentelee. Poikkeuksen muodostavat työntekijän asuinmaasta olevan työnantajan tilapäisesti tai lyhyeksi ajaksi toiseen sopimusvaltioon työskentelemään lähettämät työntekijät. Nämä kuuluvat edelleen lähettäjamaan vakuutukseen. Myös asianomaisten valtioiden viranomaisten tekemän sopimuksen perusteella työntekijä edelleen voi kuulua lähtömaansa vakuutukseen. Sosiaaliturvasopimusten määräyksiä sovelletaan aina ensisijaisesti sopimuksen piiriin kuuluviin henkilöihin. Tältä osin nyt annettava hallituksen esitys ei tuo muutosta nykyiseen tilanteeseen. Ehdotuksen mukaan olisi kuitenkin mahdollista, että työeläkevakuutus pysyisi vapaaehtoisena edelleen kokonaan tai osittaisena voimassa Suomessa, vaikka sosiaaliturvasopimuksen lainvalintaa koskevien määräysten mukaan työntekijä on vakuutettava työskentelyvaltiossaan.

ETA-sopimuksen liitteeseen VI otetun asetuksen 1408/71/ETY ja sen täytäntöönpanosta annetun asetuksen 574/72 säännökset vastaavat luonteeltaan monenvälistä sosiaaliturvasopimusta. Asetus 1408/71 sisältää sosiaaliturvaso-

pimusten tapaan sovellettavaa lainsäädäntöä koskevat säännökset, joiden perusteella ratkaistaan, minkä valtion sosiaaliturvalainsäädäntöä työntekijään sovelletaan. Asetuksen mukaan työntekijään voidaan soveltaa yleensä vain yhden valtion, toimivaltaisen valtion, lainsäädäntöä. Toimivaltainen valtio määräytyy yleensä sen mukaan, missä valtiossa työntekijä tekee työtä. Tämän lisäksi asetuksessa on säännökset lähetetyistä työntekijöistä sekä eräistä muista työntekijäryhmistä ja heihin sovellettavasta lainsäädännöstä. Samaan tapaan kuin sosiaaliturvasopimuksissakin asetus antaa viranomaisille mahdollisuuden sopimuksella poiketa asetuksen lainvalintaa koskevista säännöksistä.

Esityksen lähtökohtana on, että ETA-sopimuksen kattamiin henkilöihin sovelletaan aina ensisijaisesti ETA-sopimukseen sisältyvää lainsäädäntöä sosiaaliturvajärjestelmien koordinoinnista. Eläketurvan osalta asetus mahdollistaa sen, että työntekijä voi edelleen kuulua myös toisen valtion eläkejärjestelmän piiriin, vaikka hän lainvalintasäännösten perusteella on muun valtion lainsäädännön alainen. Vakuutuksen jatkaminen on tällöin vapaaehtoista ja sen perusteella määräytyvästä eläkkeestä säädetään erikseen. Tapaturma- ja ammattitautivakuutuksen osalta tällaista mahdollisuutta asetuksen mukaan ei ole. Jos tällainen vakuutus on vapaaehtoisesti järjestetty, jää se kokonaan asetuksen koordinaatiosäännösten ulkopuolelle. Tällöin työntekijälle voi syntyä tapaturman sattuessa oikeus kaksinkertaisiin etuuksiin. Kaksinkertainen vakuutusmaksuvelvollisuus rajoittanee kuitenkin vapaaehtoisten vakuutusten ottamista.

YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Lakiehdotusten perustelut

1.1. Työntekijäin eläkelaki

1 c §. TEL:iin ehdotetaan lisättäväksi uusi 1 c § lain soveltamisesta ulkomaille työhön lähettävään työntekijään.

Pykälän 1 momentin mukaan lakia sovellettaisiin sellaiseen työntekijään, joka lähetetään Suomesta ulkomaille tekemään työtä suomalaiselle työnantajalle tai suomalaisen yrityksen

kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvassa ulkomaisessa emo- tai tytäryrityksessä. Säännöstä sovelletaan myös suoraan ulkomaantyötä varten Suomesta palkattuun työntekijään. Momentti ei koskisi työskentelyä ETA-sopimusmaassa eikä maassa, jonka kanssa Suomessa on sosiaaliturvasopimus. Näissä tilanteissa TEL:n soveltaminen ja vakuuttamismaksuvelvollisuus määräytyvät kysymyksessä olevan sopimuksen lainvalintaa koskevien säännösten tai määräysten mukaan.

TEL:n soveltaminen ja työnantajan vakuuttamisvelvollisuus koskisivat vain niitä tilanteita, joissa työsuhde lähettävän työnantajan ja lähetetyn työntekijän välillä jatkuu sopimuksen perusteella koko lähettämisen ajan. On mahdollista, että työntekijä sopii tarkemmin työn sisällöstä sen ulkomaisen yrityksen kanssa, johon hän menee työhön. Myös tällaisissa tapauksissa työ tehdään lähettävän työnantajan lukuun. Lähettävän työnantajan kanssa tehty työsopimus on tällöin se varsinainen työsopimus, jonka perusteella työntekijä on lähetetty ulkomaille ja jonka perusteella työnantajalla on mahdollisuus käyttää direktio-oikeuttaan työntekijään nähden.

Vakuuttamisvelvollisuus on siten näissä tapauksissa TEL:n 1 §:n mukaisesti lähettävällä työnantajalla. Vakuuttamisvelvollisuus voi koskea myös niitä tilanteita, joissa myös ulkomainen yritys on vakuuttamisvelvollinen kotimaassaan. Kahden vuoden kuluttua lähettävä työnantaja voidaan jäljempänä 2 momentin kohdalla selostetuin edellytyksin vapauttaa vakuuttamisvelvollisuudesta.

Työntekijän siirtymässä ulkomaille asemapaikasta toiseen joko lähettävän työnantajan palveluksessa tai lähettävän työnantajan kanssa samaan konserniin kuuluvaan toiseen emon tai tytäryritykseen lain soveltamisedellytykset täyttyvät, vaikka työntekijä ei olisikaan välillä palannut Suomeen. Merkitystä ei ole sillä, että työntekijä tässä yhteydessä vaihtaa myös asemamaata. Edellytyksenä kuitenkin on, että työsuhdesuhde lähettävän työnantajan ja lähetetyn työntekijän välillä on edelleen voimassa.

TEL:n soveltamisala muodostuisi nykyisin noudatettua käytäntöä laajemmaksi. Vakuuttamisvelvollisuus koskisi myös tilanteita, joissa työntekijä lähetetään Suomessa olevasta tytäryrityksestä samaan konserniin kuuluvaan ulkomaiseen tytäryritykseen. Enää ei nykyisen käytännön mukaisesti edellytettäisi, että työntekijä on Suomen kansalainen tai että hänellä on Suomessa pysyvä kotipaikka. Työeläketurvan piiriin kuulumiseksi riittäisi, että työntekijä on palkattu Suomesta. Lain soveltamisala olisi toisaalta nykyiseen käytäntöön verrattuna suppeampi siinä mielessä, että niin sanottu paikalta palkattu Suomen kansalainen ei enää kuuluisi pakollisen työeläketurvan piiriin. Tämä on työeläkelainsäädännön alueellisen ulottuvuuden selkiyttämisen kannalta perusteltua. Toisaalta myös Suomesta muuhun valtioon tila-

päisesti työhön lähetetyn työntekijän siteet Suomeen, oli tämä Suomen kansalainen tai ei, ovat yleensä kiinteämmät kuin ulkomaille jo asuvan tai siellä pitempään oleskelleen henkilön, joka sieltä palkataan suomalaisen yrityksen palvelukseen.

Jos työskentely ulkomaille jatkuu yli kaksi vuotta, eläketurvakeskus voi ehdotetun 2 momentin mukaan vapauttaa työnantajan vakuuttamisvelvollisuudesta. Myöskään tämä momentti ei tule sovellettavaksi, jos työskentely tapahtuu ETA-sopimusmaassa tai maassa, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus. Edellytyksenä vapautuksen myöntämiselle on, että työnantaja järjestää työntekijän eläketurvan muulla tavoin joko ulkomaille tai vapaaehtoisesti Suomessa siten, että se vastaa TEL:n vähimmäisehtojen mukaista eläketurvaa. Vapautusta koskevasta päätöksestä on annettava tieto myös työntekijälle. Vapautus on mahdollista myöntää takautuvasti aikaisintaan sen kalenterivuoden alusta, jona sitä on haettu. Jos vapautusta vakuuttamisvelvollisuudesta ei ole haettu tai eläketurvakeskus ei vapautusta myönnä, työnantajan TEL:n 1 §:n mukainen vakuuttamisvelvollisuus säilyy ennallaan.

Ehdotuksen mukaan vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta myönnettäisiin ryhmäkohtaisena siten, että vapautuspäätös koskisi kaikkia työnantajan palveluksessa olevia samat ehdot täyttäviä työntekijöitä. Näin pyritään turvaamaan se, ettei esimerkiksi samassa työkohteessa olevia ja samaa työtä tekeviä työntekijöitä kohdella eläketurvan osalta perusteetomasti eri tavoin. Myös hallinnollisista syistä on tarkoituksenmukaista, että samaa työnantajaa koskevat vapautusasiat käsitellään yhtenä kokonaisuutena. Vakuutusteknisesti menettely vastaa TEL:n 11 §:n mukaisten lisäetujen rekisteröinnissä noudatettavaa käytäntöä. Sen jälkeen kun työntekijä on ollut kaksi vuotta ulkomaantyössä, työnantaja voi työntekijäryhmää koskevan voimassa olevan eläketurvakeskuksen vapautuspäätöksen perusteella siirtää työntekijän ryhmälle otettuun muuhun vakuutukseen.

Ehdotetun uuden 3 momentin mukaan työnantaja voi järjestää TEL:n mukaisen eläketurvan työntekijälle, joka on lähetetty työskentelemään lähettävänä työnantajana toimivan yrityksen kanssa samaan konserniin kuuluvaan ulkomaiseen emon tai tytäryritykseen taikka yritykseen, jossa työnantajalla on määräämisvaltaa. Säännös on soveltamisalaltaan tarkoi-

tettu mahdollisimman joustavaksi. Vapaaehtoista vakuutusta käyttäen työnantaja voi järjestää työntekijänsä eläketurvan 1 momentissa mainitun kahden vuoden jälkeen jäljempänä selostetulla tavalla. Tarkoituksena on myös mahdollistaa TEL:n vähimmäisehtojen mukaisen vakuutuksen ottaminen vapaaehtoisesti tilanteessa, jossa se on tarkoituksenmukaista esimerkiksi sen vuoksi, että TEL:n mukaisen vakuutuksen katkeaminen merkitsisi työnantajan järjestämän lisäturvan menettämistä ja olisi tämän vuoksi epäedullista työntekijän eläketurvan kannalta. Momentin tarkoittama vapaaehtoinen vakuutus voidaan ottaa myös silloin, kun työsuhte lähettävään työnantajaan ei enää jatku, vaan työntekijä siirtyy ulkomailla työskentelyn aikana ulkomaisen työnantajan palvelukseen. Edellytyksenä on, että suomalaisella työnantajalla on määräämisvaltaa tällaisessa ulkomaisessa yhteisössä. Momenttia voitaisiin soveltaa myös tapaukseen, jossa työntekijä on ulkomailla siirtynyt työskentelemään hänet lähettäneen työnantajan palveluksesta toisen suomalaisen työnantajan palvelukseen palaamatta välillä Suomeen. Momentin säännöstä voidaan soveltaa myös ETA-sopimusmaassa tai sosiaaliturvasopimusmaassa työssä olevaan työntekijään, joka on kysymyksessä olevan sopimuksen perusteella vakuutettava työskentelyvaltiossa.

Pykälän 4 momentin mukaan ulkomaantyön perusteella toisen valtion lainsäädännön mukaan järjestetty eläketurva tai Suomessa vapaaehtoisesti järjestetty eläketurva voidaan ottaa huomioon järjestettäessä TEL:n mukaista eläketurvaa 2 momentissa tarkoitetun kahden vuoden jälkeen tai 3 momentin mukaan vapaaehtoisesti. Työnantaja voi myös tämän momentin mukaan kahden vuoden jälkeen jatkaa TEL:n mukaista pakollista eläkevakuutusta osittaisena siten, että eläkepalkkaa muutetaan. Tämä edellyttää kuitenkin, että vaihtoehtoinen muu eläketurva ja osittainen TEL:n mukainen turva yhdessä vastaavat TEL:n vähimmäisehtojen mukaista eläketurvaa. Tässä tapauksessa työnantajan ei tarvitse hakea vapautusta vakuuttamisvelvollisuudesta. Momenttia sovelletaan myös, jos työnantaja ottaa 2 momentissa tarkoitetun vaihtoehtoisen eläkejärjestelyn lisäksi työntekijälle osittaisen 3 momentin mukaisen vapaaehtoisen TEL-vakuutuksen. Työntekijän eläketurvan tason selvittäminen jää eläkelaitoksen tehtäväksi.

Pykälän 5 momentin mukaan vapaaehtoisesti vakuutettuun ulkomaantyöhön perustuva eläke

laskettaisiin erikseen ikään kuin työntekijä olisi uudessa työsuhteessa. Myös sovellettaessa 4 momenttia siten, että eläkkeen perusteena olevasta työansioista on vakuutettu vain osa, eläke laskettaisiin siltä osin erikseen. Näin vältettäisiin työsuhteesta tulevan eläkkeen kohtuuton pieneneminen sen vuoksi, että eläke lasketaan viimeisten vuosien ansioiden perusteella.

Pykälän 6 momentin mukaan sosiaali- ja terveysministeriö voi tarpeen mukaan antaa tarkempia määräyksiä tämän pykälän soveltamisesta.

Tässä pykälässä tarkoitettu päätöksestä, vakuuttamisvelvollisuudesta vapauttamisesta ja eläketurvan muulla tavoin järjestämisestä vastaamaan TEL:n mukaista vähimmäisturvaa on annettava tieto myös työntekijälle.

7 §. Pykälän 5 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi säännös ulkomaantyöstä karttuvan eläketurvan perusteena olevasta työansioista. Eläkkeen perustana oleva työansio määräytyisi sen palkan mukaan, mitä vastaavasta työstä olisi Suomessa maksettava. Säännöstä sovellettaisiin paitsi silloin, kun työntekijän eläketurva on järjestetty vapaaehtoisesti TEL:n 1 c §:ää soveltaen, myös siinä tapauksessa, että työntekijä on työssä maassa, jonka kanssa Suomella on sosiaaliturvasopimus, taikka ETA-sopimusmaassa. Työansio määräytyisi tämän pykälän mukaisesti siinäkin tapauksessa, että työntekijä on lähetettynä työntekijänä sosiaaliturvasopimusmaassa tai ETA-valtiossa kuuluen näitä koskevien sopimusten perusteella Suomen työeläkejärjestelmän piiriin.

Ulkomaantyöstä työntekijälle maksettavalla todellisella palkalla mahdollisine lisineen tai erilaisine etuineen ei siten olisi merkitystä eläkkeen perusteena olevan työansion kannalta. Näin eläkkeen määrä ei riippuisi siitä, lähetetäänkö työntekijä maahan, jossa työntekijän palkka asuin- tai elinkustannusten taikka verotuksen johdosta työsuopimuksessa määritellään korkeammaksi tai vastaavasti alhaisemmaksi kuin mitä vastaavasta työstä Suomessa maksettaisiin. Suomen palkkatason valitseminen lähtökohdaksi takaa työntekijälle Suomen tasoa vastaavan tasaisen eläkekertymän myös ulkomailla tapahtuvien työskentelyjaksojen ajalta.

Vastaavasta työstä maksettavalla palkalla tarkoitettaisiin sitä palkkaa, jonka henkilö saisi Suomessa tehdessään samaa tai samanlaista työtä. Tapauksissa, joissa Suomessa työsuhteessa oleva työntekijä lähetetään ulkomaille

työhön, lähtökohdaksi voidaan ottaa esimerkiksi henkilön kotimaassa saama palkka. Jos ulkomailla suoritettava työ vaatii erityistaitoja tai -tietoja taikka työ on kotimaista työtä vastuullisempaa tai on muutoin sellaista, ettei se vastaa kotimaassa tehtävää työtä, otetaan nämä tekijät huomioon eläkkeen perusteena olevaa työansiota määrättäessä. Sama koskee tilanteita, joissa esimerkiksi työaika ulkomailla on olennaisesti pitempi kuin Suomessa noudatettava työaika. Koska ulkomailla suoritettavaa työtä vastaavaa työtä ei aina välttämättä ole Suomessa, eläkkeen perusteena oleva työansio joudutaan arvioimaan niin, että sen voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Eläketurvan perusteena olevan työansion määrittäminen tulisi käytännössä pyrkiä hoitamaan siten, että työnantajan ja työntekijän väliseen ulkomaantyötä koskevaan sopimukseen otetaan maininta eläkkeen perusteena olevasta työansiosta. Vaikka työsopimusta ei tarvitse tehdä kirjallisesti, kirjallinen sopimus ulkomaan työhön liittyvistä ehdoista olisi myös eläketurvan järjestämisen kannalta selkeintä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että osapuolet voisivat keskenään vapaasti sopia eläkkeen perusteena käytettävästä työansiosta. Työnantaja ilmoittaisi eläkkeen perusteena käytettävän työansion määrän eläkelaitokselle. Jos työansion määrä esimerkiksi kotimaassa tehtyjen yleiskorotusten johdosta muuttuu, työnantaja ilmoittaisi korotetun työansion eläkelaitokselle.

11 §. Pykälän mukaan työnantaja voi järjestää työntekijälle lisäeläketurvan myös 1 c §:n tarkoittamissa tilanteissa. Lisäetujärjestely voidaan liittää myös 1 c §:n 3 momentin mukaiseen vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen. Säännös voi tulla sovellettavaksi esimerkiksi, kun TEL:n piiriin pakollisesti kuuluva ulkomailla työskentelevä työntekijä siirtyy ulkomaisen tytäryrityksen palvelukseen. Jos hänen eläketurvansa järjestetään jatkossa Suomessa vapaaehtoisesti uuden 1 c §:n 3 momentin mukaan, on mahdollista säilyttää myös eläkkeen määrää tai eläkeikää koskevat lisäedut.

15 §. Pykälään lisätään viittaussäännös 1 c §:ään, jolloin työntekijän eläketurva on taattu sinäkin tapauksessa, että työnantaja on laiminlyönyt velvollisuutensa järjestää eläketurvan.

Lisäksi pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että työntekijän jäädessä ylivoimaisen esteen vuoksi ennalta arvaamattomasta syystä ilman 1 c §:n 2 momentissa tarkoitettua vaihtoehtoisen järjestelyn mukaista eläketurvaansa, hänen elä-

keturvansa määräytyisi TEL:n mukaan. Tällöin eläketurvan kustannuksista vastaisivat eläkelaitokset yhteisesti. Tarkoituksena on, että säännöstä tulkittaisiin ahtaasti. Sitä ei sovellettaisi esimerkiksi työnantajan laiminlyönnistä tai eläkkeen saamisen edellytysten puuttumisesta johtuvaan eläkkeen menetykseen. Säännöstä ei myöskään sovellettaisi, jos vaihtoehtoisen järjestelmän mukaista eläkeikää korotetaan tai työkyvyttömyysmääritelmä poikkeaa TEL:n työkyvyttömyysmääritelmästä. Säännöksen soveltamisen edellytyksenä on lisäksi, että eläketurva jää kokonaan saamatta.

2. Lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelaki

1 §. Pykälässä viitataan TEL:n 15 §:ään, jonka mukaan eläketurva voidaan myöntää, jos työntekijä ei ylivoimaisen esteen vuoksi saa eläkettä ulkomailla.

1 a §. Lakiin otettaisiin aikaisemmin kumotun 1 a §:n tilalle uusi 1 a §, joka vastaa TEL:n 1 c §:ää. TEL:n 1 c §:n 5 momenttia vastaava säännös ei kuitenkaan ole tarpeen, koska LEL:n mukaan laskettavan eläkkeen määrään vaikuttavat kaikki LEL:n mukaiset ansiot.

6 §. Pykälään tehdään vastaava ulkomaan työn eläkkeen perusteena olevaa työansiota koskeva lisäys kuin TEL:n 7 §:ään.

3. Eräiden työsuhteissa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelaki

1 a §. Pykälä vastaa sisällöltään uutta TEL:n 1 c §:ää. Lakiin ei ole tarpeen ottaa TEL:n 1 c §:n 2 momenttia vastaavaa säännöstä. Lakia sovelletaan vain työsuhteisiin, jotka on tarkoitettu jatkumaan alle vuoden ajan. Samoin kuin LEL:n osalta, lakiin ei ole tarpeellista ottaa TEL:n 1 c §:n 5 momenttia vastaavaa säännöstä.

7 §. Pykälään ehdotetaan otettavaksi vastaava ulkomaan työn eläkkeen perusteena olevaa työansiota koskeva lisäys kuin TEL:n 7 §:ään.

4. Tapaturmavakuutuslaki

1 a §. Tapaturmavakuutuslain mukainen vakuuttamisvelvollisuus määräytyisi ehdotuksen

mukaan samojen periaatteiden mukaan kuin työeläkelainsäädäntöön on ehdotettu. Pykälän mukaan tapaturmavakuutuslakia sovellettaisiin sellaiseen työntekijään, jonka suomalainen työnantaja on lähettänyt Suomesta ulkomaille suorittamaan työtä samalle työnantajalle tai suomalaisen yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvassa emo- tai tytäryrityksessä.

Jotta työntekijän voidaan katsoa kuuluvan Suomen tapaturmavakuutuslainsäädännön piiriin, edellytetään, että työntekijä on lähetetty Suomesta. Säännöstä sovelletaan myös suoraan ulkomaan työtä varten palkattuun työntekijään. Työn tulee myös olla luonteeltaan tilapäistä. Mikäli työntekijä siirtyy pysyvästi ulkomaille, työnantajalla on mahdollisuus vakuuttaa hänet vapaaehtoisesti ehdotetun uuden 57 §:n 4 momentin mukaisesti.

Suomalaisena työnantajana pidetään sellaista työnantajaa, joka on tapaturmavakuutuslain mukaan vakuuttamisvelvollinen. Vakuuttamisvelvollisuus on näissä tapauksissa sillä työnantajalla, jonka kanssa työntekijä on tehnyt työsopimuksen ulkomaille tapahtuvasta työstä.

Jos työntekijä lähetetään suomalaisen yrityksen toimesta tämän yrityksen emo- tai tytäryritykseen, vakuuttamisvelvollisuus on suomalaisella yrityksellä edellyttäen, että varsinainen työsopimus on tehty suomalaisen yrityksen ja ulkomaille työhön siirtyvän työntekijän välillä. Tämä vastaa TEL:iin ehdotettua säännöstä. Tapaturmavakuutuslaissa säädetään myös muista työnantajan velvollisuuksista vakuutuksenottajana, joihin ei ole tässä yhteydessä tarkoitus puuttua.

Pykälää ei sovellettaisi työskentelyyn ETA-maassa eikä maassa, jonka kanssa Suomella on kahdenkeskinen sosiaaliturvasopimus. Näissä tilanteissa tapaturmavakuutuslain soveltaminen ja vakuuttamisvelvollisuus määräytyvät kysymyksessä olevan sopimuksen lainvalintaa koskevien säännösten tai määräysten mukaan.

Vuosityöansion osalta ei tarvita erillistä säännöstä. Nykyinen vuosityöansiota koskeva säännös mahdollistaa ulkomaantyön erityisolosuhteiden huomioon ottamisen. Kysymys on tilapäisestä ulkomaille työskentelystä. Tällöin vakiintunutta ansiotasoa selvitetessä otetaan huomioon, ovatko ulkomaantyön ansiot olleet korkeammat tai alhaisemmat kuin kotimaassa saatavat ansiot. Edellä mainittu vuosityöansiota koskevien säännösten uudistaminen perustuu työmarkkinajärjestöjen väliseen vuonna

1985 tehtyyn sopimukseen. Vuosityöansiota määrittäessä otetaan ulkomaantyöstä saatu työansio huomioon, jos ulkomaille työskentely on jatkunut tai voidaan osoittaa, että se todennäköisesti olisi jatkunut riittävän pitkän aikaa. Jos työskentely ulkomaille ei ole tällä tavoin muodostunut vakiintuneeksi, vuosityöansio määrätään yleensä huomioon ottaen se ansiotaso, minkä vahingoittunut oli aikaisemmin Suomessa työskennellessään samalla alalla saanut tai olisi sillä työalalla Suomessa saanut.

Vuoden 1993 alusta voimaan tulleella tapaturmavakuutuslain muutoksella on päivärahan määräytyminen niin sanotun lyhyen ajan työkyvyttömyystapauksissa uudistettu. Uudistuksen mukaan päiväraha on enintään neljä viikkoa kestäneen työkyvyttömyyden ajalta pääsääntöisesti työnantajan maksaman sairausajan palkan suuruinen. Mikäli työnantaja ei ole maksanut sairausajan palkkaa, määräytyy päiväraha tapaturmaa edeltäneiden neljän viikon ansioiden perusteella. Näissä tilanteissa päiväraha korvaus määräytyy siten ulkomaantyössäkin todellisten ansioiden perusteella.

Ulkomaantyöstä maksettavan vakuutusmaksun osalta ei tarvita eri säännöksiä. Vakuutusmaksu maksetaan todellisten palkkojen perusteella. Näin vakuutusmaksu vastaisi suoritettuja korvauksia vuotta lyhyemmissä työkyvyttömyystapauksissa. Maksun määräytyminen tapahtuisi sosiaali- ja terveysministeriön päätöksen mukaan tapaan kuin nykyisin.

34 §. Pykälään otettaisiin säännös, jonka mukaan työnantaja voisi hakea vapautusta vakuuttamisvelvollisuudesta, jos työntekijän työskentely ulkomaille on muuttunut vakinaiseksi. Vakuuttamisvelvollisuuden lakkaaminen koskisi aikaa, jonka työskentely ulkomaille on jatkunut yhdenjaksoisena yli kaksi vuotta. Ehdotuksen mukaan päätös tulisi kuitenkin voimaan vasta lainvoimaisen päätöksen antamista seuraavan kalenterivuoden alusta. Tältä osin ehdotus poikkeaa TEL:iin ehdotetusta menettelystä. Tämä on kuitenkin tarpeen, jotta työntekijän oikeus korvaukseen on turvattu mahdollisen valituksen vireillä oloajan.

57 §. Pykälän 1 momenttia ehdotetaan tarkistettavaksi vastaamaan ehdotetun uuden 4 momentin sanamuotoa. Muutos vastaa ilmaistuaan myös nykyistä käytäntöä. Ehdotetun 4 momentin mukaan työnantajalla on oikeus vakuuttaa vapaaehtoisesti myös sellainen ulkomaille lähetetty työntekijä, joka ei kuulu 1 a §:n mukaan pakollisen vakuutuksen piiriin. Vapaa-

ehtoinen vakuutus on mahdollista ottaa muun muassa niissä tapauksissa, joissa työsuhte suomalaisen työnantajaan päättyy ja työntekijä siirtyy sellaisen ulkomaisen yrityksen palvelukseen, joka on suomalaisen yrityksen emo- tai tytäryritys taikka muu sellainen yritys, jossa suomalaisella yrityksellä on määräämisvaltaa. Säännöksen mukainen vapaaehtoinen vakuutus jäisi asetuksen 1408/71 soveltamisalan ulkopuolelle. Tämän seurauksena työntekijälle voi syntyä oikeus kaksinkertaisiin etuuksiin ja korvauksiin saman työtapaturman ja ammattitaudin perusteella.

5. Voimaantulo

Lait ehdotetaan tuleviksi voimaan 1 päivänä

1.

Laki

työntekijäin eläkelain muuttamisesta

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

niistä 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 muutettuna 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 kuuluvan 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 työsuhte ulkomailla on jatkunut yli kaksi vuotta. Vapautus myönnetään aikai-

tammikuuta 1994. Tarkoituksena on, että lakeja sovellettaisiin työntekijään, joka lähetetään ulkomaille lain voimassa ollessa. Vakuuttamisvelvollisuudesta vapauttamista harkittaessa voidaan kuitenkin ottaa huomioon myös aika ennen lain voimaantuloa. Jos työntekijä, joka nyt ehdotettujen lakien mukaan ei kuulu pakollisen vakuuttamisen piiriin, on lakien voimaan tullessa vakuutettu työeläke- tai tapaturmavakuutusjärjestelmässä, vakuutusta ei lakien voimaantulon vuoksi päätetä.

Edellä esitetyn perusteella annetaan Eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

sintaan 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 kuuluvan 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 voidaan ottaa huomioon ulkomaan työn perusteella saatava eläketurva.

Siltä osin kuin ulkomaantyö on vakuutettu vapaaehtoisesti, työntekijän katsotaan työsken-

televän 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 työsuhteesta 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 eläketurvaa 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 tarkoitettun eläketurvan piiriin, myönnetään rintamaveteraanien var-

haiseläkkeestä 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 kehoituksesta 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 aiheutuvista kustannuksista vastaavat eläkelaitokset yhteisesti siten kuin 12 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuissa sosiaali- ja terveysministeriön antamissa perusteissa määrätään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 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.

2.

Laki

lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain muuttamisesta

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 28 päivänä kesäkuuta 1993 annetussa laissa (560/93), 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, maatalo- 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 luonteenomaisia, on työnantajan kustannettava eläketurva vanhuuden ja työkyvyttömyyden varalta sekä tällaisen työntekijän omaisille perhe-eläketurva tämän lain mukaan. Työntekijä on velvollinen 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 (395/61) 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 työsuhde ulkomailla 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 suoritettava, määräytyy samojen perusteiden mukaan, joita sovelletaan veron ennakkoa pidettäessä. 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 päivänä kuuta 1994.

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.

3.

Laki

eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain muuttamisesta

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 tarkempia 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 _____ päivänä
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 ilman eri päätöstä lain tultua voimaan.

4.

Laki

tapaturmavakuutuslain muuttamisesta

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 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 sanotun yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emoi- tai 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 tarkoitetun 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 emoi- tai 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 tarkoitettut vakuutukset 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 tarkoitettun vakuutuksen perusteella suoritettavasta korvauksesta ei vakuutuslaitoksella kuitenkaan ole 61 §:ssä tarkoitettua takaisin-saantioikeutta liikennevakuutuksesta eikä sanottua korvausta myöskään ole otettava huo-

mioon saman tapaturman johdosta korvausta liikennevakuutuslain nojalla määrättäessä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199

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

Helsingissä 12 päivänä marraskuuta 1993

Tasavallan Presidentti

MAUNO KOIVISTO

Sosiaali- ja terveysministeri *Jorma Huuhtanen*

1.

Laki**työntekijäin eläkelain muuttamisesta**

Eduskunnan päätöksen mukaisesti kumutetaan 8 päivänä heinäkuuta 1961 annetun työntekijäin eläkelain (395/61) 7 §:n 5 momentti, 11 §:n 1 momentti ja 15 §:n 1 momentti

niistä 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 muutettuna 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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 kuuluvaan 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 työsuhte 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 kuuluvan emo- tai tytäryrityksen palveluksessa taikka 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.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

7 §

Tässä pykälässä tarkoitettu työansio mää-
rättyy samojen perusteiden mukaan kuin veron
ennakkoa pidätettäessä. Työsuhteen päättyessä
maksettavaa vuosiloman korvausta ei kuiten-
kaan oteta huomioon. Jos työn korvaus on
sovittu osaksi tai kokonaan hyvitettäväksi ylei-
söltä tulevilla palvelurahoilla tai vapaaehtoisil-
la lahjoilla, niistä saatua tuloa pidetään tässä
pykälässä tarkoitettuna työansiona. Kunkin
kalenterivuoden työansiota vähennetään tätä
pykälää sovellettaessa kuitenkin määrä, joka
vastaa sanotulle kalenterivuodelle vahvistettua
12 b §:ssä tarkoitettua työntekijäin eläkema-
ksumprosenttia.

11 §

Jos työnantaja eläkevakuutusta tai eläkesää-
tiötä käyttäen järjestää tämän lain mukaiset
vähimmäisehdot täyttävän eläketurvan sellaisil-
le työntekijöille, jotka työsuhteen lyhytaikai-
suuden vuoksi tai muutoin 1 §:n säännöksistä
johtuen eivät ole tämän lain alaisia, taikka
järjestää muutoin paremman eläketurvan kuin
edellä 4—9 §:ssä on säädetty, tai sisällyttää
järjestämäänsä eläketurvaan hautausavustuk-
sen tai muun sellaisen edun suorittamisen, jota
ei edellytetä vähimmäisehdoissa, on hänellä
oikeus niillä ehdoilla, jotka sosiaali- ja terveys-
ministeriö määrää, saattaa tällainen eläkejärjes-
telmänsä tämän lain alaiseksi rekisteröimällä se
eläketurvakeskuksessa, minkä jälkeen sen koh-
dalla noudatetaan soveltuvien osin tämän lain
säännöksiä. Jos työntekijälle, joka kuuluu
työnantajan järjestämän tässä momentissa tar-

7 §

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

*Sosiaali- ja terveysministeriö voi antaa tar-
kempia määräyksiä tämän pykälän soveltamises-
tä.*

Tässä pykälässä tarkoitettu työansio mää-
rättyy samojen perusteiden mukaan kuin veron
ennakkoa pidätettäessä, kuitenkin niin, ettei
työsuhteen päättyessä maksettavaa vuosiloman
korvausta oteta huomioon. Järjestettäessä eläke-
turvaa ulkomaantyöstä eläkkeen perusteena ole-
vana työansiona pidetään kuitenkin sitä palkkaa,
mitä vastaavasta työstä Suomessa olisi makset-
tava, tai palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa
vastaavan sanottua työtä. Jos työn korvaus on
sovittu osaksi tai kokonaan hyvitettäväksi ylei-
söltä tulevilla palvelurahoilla tai vapaaehtoisil-
la lahjoilla, niistä saatua tuloa pidetään tässä
pykälässä tarkoitettuna työansiona. Kunkin
kalenterivuoden työansiota vähennetään tätä
pykälää sovellettaessa kuitenkin määrä, joka
vastaa sanotulle kalenterivuodelle vahvistettua
12 b §:ssä tarkoitettua työntekijäin eläkema-
ksumprosenttia.

11 §

Jos työnantaja eläkevakuutusta tai eläkesää-
tiötä käyttäen järjestää tämän lain mukaiset
vähimmäisehdot täyttävän eläketurvan sellaisil-
le työntekijöille, jotka työsuhteen lyhytaikai-
suuden 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 eläke-
turvaan hautausavustuksen tai muun sellaisen
edun suorittamisen, jota ei edellytetä vähim-
mäisehdoissa, on hänellä oikeus niillä ehdoilla,
jotka sosiaali- ja terveysministeriö määrää,
saattaa tällainen eläkejärjestelmänsä tämän lain
alaiseksi rekisteröimällä se eläketurvakeskuk-
sessa, minkä jälkeen sen kohdalla noudatetaan
soveltuvien osin tämän lain säännöksiä. Jos

Voimassa oleva laki

koitetun 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, 2 ja 3 §:ssä säädetyn velvollisuuden järjestää eläketurva työntekijöilleen, eläketurvakeskus esittääköön työnantajalle kehoituksen asian korjaamiseksi ja periköön tältä hyvikkeenä enintään kaksinkertaisena sen määrän, jonka työnantaja olisi eläketurvakeskuksen arvion mukaan joutunut laiminlyönnin ajalta suorittamaan eläkevakuutusmaksuina. Jollei työnantaja eläketurvakeskuksen kehoituksesta huolimatta keskuksen asettamassa määräajassa korjaa laiminlyöntiään, ottaakoon eläketurvakeskus vakuutuksen työnantajan kustannuksella. Ne edut, jotka työntekijöiltä on jäänyt saamatta laiminlyönnin takia, eläketurvakeskus kustantaa määräämänsä eläkelaitoksen välityksellä.

Ehdotus

työntekijälle, joka kuuluu työnantajan järjestämän tässä momentissa tarkoitettun 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 kehoituksesta 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 aiheutuvista kustannuksista vastaavat eläkelaitokset yhteisesti siten kuin 12 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuissa sosiaali- ja terveysministeriön antamissa perusteissa määrätään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 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,

Voimassa oleva laki

Ehdotus

ennen lain voimaantuloa alkaneen työsuhteen perusteella järjestetty eläkevakuutus jatkuu ilman eri päätöstä lain tultua voimaan.

2.

Laki

lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain muuttamisesta

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 28 päivänä kesäkuuta 1993 annetussa laissa (560/93), sekä

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

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 osallistumista, on työnantajan kustannettava eläketurva vanhuuden ja työkyvyttömyyden varalta sekä tällaisen työntekijän omaisille perhe-eläketurva tämän lain mukaan. Työntekijä on velvollinen 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, 15 a, 15 b, 16, 17, 17 a, 18, 19 a—19 d, 20, 21—21 b, 22 ja 23 §:ssä säädetään.

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 osallistumista, on työnantajan kustannettava eläketurva vanhuuden ja työkyvyttömyyden varalta sekä tällaisen työntekijän omaisille perhe-eläketurva tämän lain mukaan. Työntekijä on velvollinen 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 (395/61) 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 kuuluvaan 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 määrittäessä voidaan ottaa huomioon ulkomaan työn perusteella saatava eläketurva.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö voi antaa tarkempia määräyksiä tämän pykälän soveltamisesta.

6 §

Palkka, josta vakuutusmaksu on suoritettava, määräytyy samojen perusteiden mukaan, joita sovelletaan veron ennakkoa pidätettäessä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöllä on kuitenkin valta erityisestä syystä määrätä, että jollakin työalalla voidaan soveltaa muitakin määräämisperusteita.

6 §

Palkka, josta vakuutusmaksu on suoritettava, määräytyy samojen perusteiden mukaan, joita sovelletaan veron ennakkoa pidätettäessä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöllä 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.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 1994.

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.

3.

Laki

eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain muuttamisesta

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:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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. Vakuutusmaksuprosentti voidaan vahvistaa pienemmäksi niiden työntekijöiden palkoista, jotka kysymyksessä olevan kalenterivuoden päättyessä ovat 24 vuotta nuorempia.

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 päivänä
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 ilman eri päätöstä lain tultua voimaan.

4.

Laki

tapaturmavakuutuslain muuttamisesta

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 uusi 4 momentti, jolloin nykyinen 4 momentti siirtyy 5 momentiksi, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 sanotun yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emo- tai tytäryritykseen.

34 §

Työnantajan yritystään tai työtään varten ottaman vakuutuksen katsotaan koskevan kaikkia hänen työntekijöitään, ellei yrityksen määrättyä osaa tai määrättyä työtä varten ole otettu eri vakuutusta.

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 tarkoitetun 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 ilmoitettava, mikä määrä on pidettävä vakuutetun vuosityöansiona.

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 sellai-

Voimassa oleva laki

Edellä 1—3 momentissa tarkoitetut vakuutukset 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 tarkoitetun vakuutuksen perusteella suoritettavasta korvauksesta ei vakuutuslaitoksella kuitenkaan ole 61 §:ssä tarkoitettua takaisinsaantioikeutta liikennevakuutuksesta eikä sannottua korvausta myöskään ole otettava huomioon saman tapaturman johdosta korvausta liikennevakuutuslain nojalla määrättäessä.

Ehdotus

nen ulkomaille lähetetty työntekijä, joka työskentelee ulkomailla työnantajan kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan emon tai 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 tarkoitetut vakuutukset 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 tarkoitetun vakuutuksen perusteella suoritettavasta korvauksesta ei vakuutuslaitoksella kuitenkaan ole 61 §:ssä tarkoitettua takaisinsaantioikeutta liikennevakuutuksesta eikä sannottua korvausta myöskään ole otettava huomioon saman tapaturman johdosta korvausta liikennevakuutuslain nojalla määrättäessä.

*Tämä laki tulee voimaan päivänä
kuuta 199 .*

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

