

24.3.1999

Arvoisa jäsenlaitos

TAPATURMAVAKUUTUS JA ULKOMAILLA TYÖSKENTELY

Vuoden 1999 alusta ovat tulleet voimaan muutetut tapaturmavakuutuslain (TapVakL) 1 a ja 57 §. Lakimuutokset on lähetetty jäsenlaitoksille tiedoksi kiertokirjeellä 29/98 ja niitä koskeva hallituksen esitys kiertokirjeellä 19/98.

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton kiertokirjeessä 42/93 on kerrottu aikaisemmista, 1.1.1994 alkaen sovelletuista ulkomaille lähetettyjä työntekijöitä koskevista tapaturmavakuutuslain muutoksista. Tällä kiertokirjeellä korvataan kiertokirje 42/93 ja annetaan tarkemmat ohjeet tapaturmavakuutuslain 1 a ja 57 §:n soveltamisesta.

1. Työntekijän lähettäminen ulkomaille (TapVakL 1 a §)

Lain 1 a §:n mukaan lakia sovelletaan sellaiseen työntekijään, jonka suomalainen työnantaja on Suomesta lähettänyt ulkomaille työhön samalle työnantajalle. Sama koskee työntekijää, jonka suomalainen yritys on lähettänyt ulkomaille työhön tämän yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emo-, tytär- tai sisaryritykseen, jos työntekijän työsuhde lähettäneeseen yritykseen jatkuu ulkomailta työskentelyn ajan.

Työntekijän kansalaisuudella ei ole merkitystä 1 a §:n soveltamisessa.

Lain 1 a §:ää ei sovelleta työntekijään lähettämiseen EU/ETA- tai sosiaaliturvasopimusmaahan.

Työsuhde lähettäneeseen suomalaiseen yritykseen

Pakolliseen tapaturmavakuutukseen kuulumisen edellytyksenä on, että ulkomaille lähetetyn työntekijän työsuhde suomalaiseen lähettäneeseen yritykseen säilyy koko ulkomailta työskentelyn ajan. Maininta työsuhde-edellytyksestä lisättiin 1 a §:ään lainmuutoksen yhteydessä.

Suomalainen työnantaja voi lähettää työntekijän ulkomaille omaan työhönsä tai kanssaan samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emo-, tytär- tai sisaryritykseen. Edellytyksenä myös viimeksimainituissa tapauksissa on se, että työntekijän työsuhde ulkomailta työskentelyn

ajan jatkuu lähettäneeseen suomalaiseen yritykseen. Usein näissä tapauksissa tehdään sopimus, jossa määritellään lähettävän ja vastaanottavan yrityksen sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Jos sopimuksen perusteella voidaan katsoa, että lähettävä suomalainen työnantaja on edelleen viime kädessä vastuussa työsuhteeseen perustuvista velvoitteista, työntekijän työsuhde lähettävään työnantajaan jatkuu, vaikka palkanmaksu olisi siirretty ulkomaiselle yritykselle.

Myös sellainen työntekijä, joka on Suomesta palkattu suoraan ulkomaantyötä varten, kuuluu 1 a §:n perusteella tapaturmavakuutukseen. Pakolliseen vakuutukseen kuulumisen edellyttää kuitenkin, että työntekijä välittömästi ennen ulkomaille lähettämistä on kuulunut Suomen sosiaaliturvajärjestelmään.

Jos suomalainen yritys tekee työsopimuksen ulkomaantyötä varten esimerkiksi sellaisen Venäjän kansalaisen kanssa, joka on asunut ja työskennellyt Suomessa, tällainen henkilö kuuluu ulkomaantyön ajan suomalaisen yrityksen työtaturmavakuutukseen.

Toisaalta esimerkiksi Venäjän lainsäädännön alainen henkilö, joka on tullut ulkomailta Suomeen vain tarkoituksella tehdä työsopimus ja jonka suomalainen yritys työnantajana on lähettänyt heti työhön ulkomaille, ei voi kuulua tapaturmavakuutukseen.

Ulkomailla työskentelyn tilapäisyys

TapVakL 1 a § yhtenäistettiin 1.1.1999 alkaen työeläkelakien vastaavien säännösten kanssa. Tästä syystä ulkomailla työskentelyyn liittyvä sana tilapäinen poistettiin. Muutoksella ei kuitenkaan ole ollut tarkoitus muuttaa soveltamiskäytäntöä, vaan työskentelyn ulkomailla lähetettynä työntekijänä on edelleen katsottava olevan luonteeltaan tilapäistä (HE 256/1998).

Kun työntekijä lähetetään työhön ulkomaille, työskentelyä on pidettävä tilapäisenä, jollei selvästi osoiteta, että se on tarkoitettu pysyväksi.

Harkittaessa lähettämisen tilapäisyyttä työnteon kesto ei sinänsä ole ratkaisevaa. Kokonaisvaltaisessa arvioinnissa on otettava lisäksi huomioon mm. seuraavia seikkoja:

- työnantajan ja työntekijän näkemys ulkomailla työskentelyn tilapäisyydestä,
- ulkomaantyön sopimuksen sisältö,
- työntekijän kiinteät siteet Suomeen (perhesiteet, toistuva oleskelu ja asunto Suomessa),
- työeläketurva tai asumisperusteinen sosiaaliturva on järjestetty Suomesta.

Jos työntekijä lähtee pysyvästi ulkomaille työskentelemään, häntä ei voida vakuuttaa tapaturmavakuutuslain mukaisella pakollisella vakuutuksella. Sen

sijaan työnantaja voi vakuuttaa tällaisen työntekijän 57 §:n 4 momentin mukaisella vapaaehtoisella vakuutuksella.

Vakuuttamisvelvollisuus

Vakuuttamisvelvollisuus on aina lähetävällä, Suomessa toimivalla työnantajalla. Työnantajalla voi olla myös työskentelymaan lainsäädännön perusteella velvollisuus ottaa vakuutus työtaturmien varalta, joten kahdenkertainen vakuuttamisvelvollisuus voi olla mahdollista.

Jos työntekijä siirtyy ulkomailla asemapaikasta toiseen joko lähtävän työnantajan työssä tai sen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emo-, tytär- tai sisaryritykseen, työntekijä kuuluu pakolliseen tapaturmavakuutukseen edellyttäen, että työntekijän työsuhde lähtäneeseen suomalaiseen yritykseen jatkuu ja että työ on edelleen luonteeltaan tilapäistä.

Vakuutusmaksun perusteena olevat työansiot

Tapaturmavakuutusmaksun perusteena olevaan palkkasummaan luettavista työansioista annettu asetus (1047/1998) on tullut voimaan 1.1.1999. Vakuutusmaksun perusteena käytetään työeläkevakuutusta varten sovittua ulkomaantyön palkkaa (ns. TEL-vakuutuspalkka). Asetuksesta kerrotaan tarkemmin liiton kiertokirjeessä 28/98.

Korvausten perusteena oleva vuosityöansio

Neljän viikon päiväraha määräytyy ulkomaantyössä normaalisti lain 16 a §:n mukaan eli sairausajan palkan tai edeltävän neljän viikon ansioiden perusteella.

Ulkomailla työskennelleen henkilön vuosityöansio määrätään edelleen lain 28 ja 28 a §:n perusteella.

2. Vapautus vakuutukseen kuulumisesta

Lain 34 §:ään ei ole tehty muutoksia. Työnantaja voi hakea vakuutuslaitokselta vahvistusta sille, ettei työntekijä enää kuulu työnantajan vakuutukseen. Vakuutuslaitos myöntää vapautuksen työntekijöittäin ja myöntäminen edellyttää, että työntekijän työskentely ulkomailla on jatkunut kaksi vuotta eikä sitä ole enää pidettävä tilapäisenä. Vakuutuslaitoksen tulee ennen päätöksentekoa hankkia riittävät tiedot tästä myös työntekijältä ja varata hänelle tilaisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa.

Myönteinen tai kielteinen päätös muutoksenhakuohjeineen on annettava työnantajalle ja työntekijälle. Molemmilla on oikeus hakea muutosta annettuun päätökseen. Vapautus vakuuttamisvelvollisuudesta tulee voimaan

vasta vakuutuslaitoksen päätöksen lainvoimaiseksi tuloa seuraavan kalenterivuoden alusta. Kun vapautus on myönnetty, työnantajalla on mahdollisuus vakuuttaa työntekijä vapaaehtoisesti 57 §:n 4 momentin mukaisesti.

3. Vapaaehtoinen vakuutus (TapVakL 57 §)

TapVakL 57 §:n 4 momentin mukaan suomalaisella yrityksellä on oikeus saada vakuutetuksi 1 momentin mukaisesti:

- 1) sellainen ulkomaille lähetetty työntekijä, joka ei 1 a §:n mukaan ole pakollisesti vakuutettava ja joka työskentelee ulkomailla samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan emo-, tytär- tai sisaryrityksen palveluksessa taikka sellaisen muun yrityksen palveluksessa, jossa suomalaisella yrityksellä on määräämisvaltaa;
- 2) suomalaisen työnantajan tai 1 kohdassa tarkoitetun ulkomaisen työnantajan ulkomailla palvelukseensa ottama työntekijä, joka työsuhteen alkaessa kuuluu Suomen sosiaaliturvalainsäädännön alaisuuteen; taikka
- 3) sellainen 1 a §:ssä tai tämän momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitettu työntekijä, jonka tapaturmavakuutusturva on sosiaaliturvaa koskevien Euroopan yhteisön säädösten tai kansainvälisen sosiaaliturvasopimuksen määräysten mukaan järjestettävä työntekomaassa.

Vapaaehtoisen vakuutuksen myöntäminen edellyttää, että työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvaan ainakin työsuhteen alkaessa ja että suomalainen yritys on vakuutuksenottajana.

Vakuutusta otettaessa on 57 §:n 6 momentin mukaisesti sovittava erikseen vuosityöansio, jota käytetään sekä vakuutusmaksun että korvausten perusteena.

Työnantaja voi 1 kohdan mukaan ottaa vapaaehtoisen vakuutuksen silloin, kun työntekijä ei ole 1 a §:n perusteella pakollisesti vakuutettava. Tällainen tilanne on esimerkiksi silloin, kun työntekijän työskentely ulkomailla on alunperinkin tarkoitettu pysyväksi tai kun työsopimus tehdään suomalaisen yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan ulkomaisen yrityksen kanssa.

Keskeisin muutos on pykälän 2 kohta. 1.1.1999 alkaen tapaturmavakuutuslain mukainen vapaaehtoinen vakuutus voidaan myöntää myös ns. paikalta palkatuille työntekijöille, jos työntekijä työsuhteen alkaessa kuuluu Suomen sosiaaliturvalainsäädännön alaisuuteen. Aikaisemmin vapaaehtoista tapaturmavakuutusta ei ole voitu myöntää sellaiselle työntekijälle, joka on ulkomailla ja tekee siellä työsopimuksen suomalaisen työnantajan kanssa.

Vapaaehtoinen tapaturmavakuutus voidaan ottaa esimerkiksi sellaiselle ulkomaille lähetetyn työntekijän mukana seuranneelle aviopuolisolle, jonka suomalainen yritys on ulkomailla palkannut palvelukseensa. Tällainen puoliso on useimmiten Suomen asumisperusteiden sosiaaliturvan piirissä, ja

hänen vakinainen asuinpaikkansa on Suomessa. Samoin Suomesta ulkomaille opiskelemaan lähtenyt henkilö voi kuulua Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin opiskelun ajan. Edellytyksenä on, että kiinteät siset Suomeen ovat säilyneet opiskelun ajan. Jos suomalainen työnantaja ottaa tällaisen henkilön palvelukseensa ulkomailla, vapaaehtoinen vakuutus on mahdollinen. Myös suomalaisen yrityksen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluva ulkomainen yritys voi olla näissä tapauksissa työnantajana, kunhan suomalainen yritys on vakuutuksenottajana.

Vapaaehtoinen vakuutus voidaan myöntää 3-kohdan mukaisesti myös sellaiselle lain 1 a §:ssä tai 57 §:n 4 momentin 1 tai 2 kohdassa tarkoitetulle työntekijälle, jonka työtapataturmaturva on Euroopan yhteisöjen neuvoston asetuksen (ETY) N:o 1408/71 tai jonkun sosiaaliturvasopimuksen säännösten perusteella järjestettävä työskentelyvaltiossa. Tällaisessa tapauksessa vapaaehtoinen tapaturmavakuutus täydentää työskentelyvaltion turvaa (kahdenkertainen vakuutus).

4. Voimaantulo

Lain 1 a ja 57 §:n muutokset ovat tulleet voimaan 1.1.1999.

Voimaantulosäännöksen mukaan lakia sovelletaan työsuhteisiin, jotka jatkuvat lain tullessa voimaan 1.1.1999. Lain 57 §:n 4 momentin 2 kohdan mukainen vapaaehtoinen vakuutus voidaan siten myöntää aikaisintaan 1.1.1999 alkaen edellyttäen, että työntekijä työ sopimusta solmiessaan kuului Suomen sosiaaliturvaan.

5. Muutokset työeläkelakien ulkomaantyötä koskeviin säännöksiin 1.1.1999

Eläketurvakeskuksen yleiskirjeessä A 2/99 (5.1.1999) kerrotaan 1.1.1999 voimaantulleista muutoksista työntekijäin eläkelakien ulkomaantyötä koskeviin säännöksiin.

TAPATURMAVAKUUTUSLAITOSTEN LIITTO


Tapani Miettinen