



Työtaturma- ja ammattitautivakuutus

VAKUUTUSKÄSIKIRJA

2024

Sisällys

Lukijalle.....	8
Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen pääpiirteet.....	9
1. Työnantajan vakuuttamisvelvollisuus.....	16
2. Henkilöllinen soveltamisala.....	17
2.1. Työntekijänä tehtävä työ.....	17
2.2. Eroja TyTAL:n ja TyEL:n soveltamisala- ja vakuuttamisvelvollisuussäännöksissä.....	21
2.3. Johtavassa asemassa tehtävä työ.....	23
2.3.1. Johtava asema.....	24
2.3.2. Perheenjäsen.....	25
2.3.3. Välillinen omistaminen.....	26
2.3.4. Osakeyhtiön hallussa olevat omat osakkeet.....	32
2.3.5. Osuuskunta (osk).....	33
2.3.6. Avoin yhtiö (ay) ja kommandiittiyhtiö (ky).....	34
2.3.7. Yksityinen elinkeinonharjoittaja.....	34
3. Alueellinen soveltamisala	37
3.1. Suomessa tehtävä työ	38
3.1.1. Yleistä	38
3.1.2. Kuljetusliikenteen erityissäännös.....	41

3.1.3.	Lyhyet kokous-, koulutus- ja esiintymismatkat Suomeen.....	42
3.1.4.	EU/ETA –maista, Sveitsistä ja sosiaaliturvasopimusmaasta Suomeen tulevat työntekijät.....	43
3.1.5.	Sopimuksettomasta (kolmannesta) maasta Suomeen tulevat työntekijät.....	44
3.1.6.	EU:n ja Britannian välinen kauppa- ja yhteistyösopimus.....	44
3.2.	Ulkomailla tehtävä työ	46
3.2.1.	Yleistä	46
3.2.2.	Työskentely EU-/ETA –maassa ja Sveitsissä.....	50
3.2.3.	Työskentely sosiaaliturvasopimusmaassa	63
3.2.4.	Työskentely sopimuksettomassa (kolmannessa) maassa.....	65
3.2.5.	Diplomaatit ja edustustot.....	70
4.	Vakuuttaminen	71
4.1.	Vakuutuksen ottaminen	71
4.2.	Myöntäminen ja alkaminen.....	71
4.3.	Vahvistus voimassaolosta	73
4.4.	Jatkuva ja määräaikainen vakuutus.....	73
4.5.	Vakuutuksenottajan ilmoitusvelvollisuus vakuutusta otettaessa ja sen voimassa ollessa.....	74
4.6.	Palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisteriin	75
4.7.	Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista	77
5.	Vakuutusmaksun määräytyminen ja maksaminen	77

5.1. Vakuutusmaksun määrittäminen	77
5.2. Vakuutusyhtiön maksuperusteet.....	78
5.3. Maksuperusteiden muuttaminen.....	79
5.4. Vakuutuksenottajan oikeus saada tietoa maksuperusteista ja niiden kehityksestä	79
5.5. Taulustomaksuperusteiset vakuutukset	79
5.6. Erikoismaksuperusteiset vakuutukset.....	80
5.7. Vakuutusmaksun perusteena oleva työansio	80
6. Muutoksenhaku vakuutusmaksuun	88
6.1. Vakuutusmaksun taannehtiva korjaaminen	88
6.2. Perustevalitus	88
7. Vakuutusmaksun perintä.....	89
7.1. Vakuutusmaksun viivästyskorko ja perintäkulut.....	89
7.2. Vakuutusmaksun ulosottokelpoisuus.....	89
7.3. Vakuutusmaksun ja aiheettomasti maksetun vakuutusmaksun palautuksen vanhentuminen.....	90
7.4. Osakkaan tai yhtiömiehen vastuu vakuutusmaksusta.....	90
8. Jatkuvan vakuutuksen siirtäminen toiseen vakuutusyhtiöön.....	90
8.1. Siirtomenettely.....	90
8.2. Tilastohistoria	92
9. Vakuutuksen päättymisen.....	93

9.1. Vakuutuksenottajan varattomuus tai olinpaikan tuntemattomuus.....	95
9.2. Konkurssi ja konkurssipesän vakuuttamisvelvollisuus.....	95
10. Vakuuttamisen erityistapauksia.....	96
10.1. Opiskelijat ja koululaiset.....	96
10.2. Maatalousyrittäjät.....	103
10.3. Apurahansaajat.....	112
10.4. Varusmiehet, sotilaat ja siviilipalvelusmiehet sekä kriisinhallintatehtäviin osallistuvat 115	
10.4.1. Yhteenveto valtion korvaamista työtapaturmista ja niihin rinnastettavista tapaturmista.....	119
10.5. Palo- ja pelastustoimi.....	123
10.6. Julkiset työvoimapalvelut.....	129
10.7. Perhehoitajat	134
10.8. Omaishoitajat	135
10.9. Kuntouttava työtoiminta	135
10.10. Vammaisten työtoiminta	136
10.11. Kehitysvammaisten työtoiminta	136
10.12. Kuntien päätoimiset ja osa-aikaiset luottamushenkilöt.....	137
10.13. Hyvinvointialueiden päätoimiset ja osa-aikaiset luottamushenkilöt.....	137
10.14. Laitoksessa olevat	137
11. Vapaaehtoiset vakuutukset	140

11.1. Yleistä	140
11.2. Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus	141
11.2.1. Alle 18-vuotiaan yrittäjän oikeus vapaaehtoiseen vakuutukseen	142
11.2.2. Vakuutuksen voimassaolon jatkaminen (YEL:n vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja)	142
11.3. Yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen myöntämispakko	143
11.4. Yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen päättyminen	143
11.4.1. Yrittäjä irtisanoo	143
11.4.2. YEL-vakuutus päättyy	143
11.4.3. Vakuutusyhtiö irtisanoo.....	145
11.5. Vapaaehtoiset vapaa-ajan vakuutukset.....	145
11.5.1. Vapaa-ajan vakuutuksen myöntäminen	145
11.5.2. Vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus työntekijöille.....	146
11.5.3. Yrittäjän vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus	147
11.5.4. Laivaväen vapaa-ajan vakuutus	147
11.5.5. Vapaa-ajan vakuutuksen päättyminen.....	147
11.6. Vapaaehtoinen työajan vakuutus ulkomailla työskentelevälle työntekijälle	148
11.7. Muutoksenhaku vapaaehtoisissa vakuutuksissa	149
12. Vakuuttamisen valvonta	149
12.1. Tapaturmavakuutuskeskuksen valvontatehtävä.....	149

12.2. Vakuutusrekisteri.....	150
12.3. Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävä.....	151
12.4. Vakuutusyhtiön valvontatehtävä.....	151
12.5. Laiminlyönnin seuraamukset.....	151
12.5.1. Vakuutusmaksua vastaava maksu ja laiminlyöntimaksu.....	151
12.5.2. Tapaturmavakuutusmaksupetos	152
12.5.3. Vakuuttamisvelvollisuutensa laiminlyöneen työnantajan omavastuu	153
12.5.4. Pakkovakuuttaminen	153
13. Tietojen antaminen, saaminen ja salassapito.....	153
13.1. Yleistä	154
13.2. Tietosuoja-asioissa EU:n tietosuoja-asetus ja neljä eri lakia	155
13.3. Työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot salassa pidettäviä	156
13.4. Työnantajan oikeus saada tietoja talous- ja henkilöstöhallintoa varten.....	156
13.5. Työnantajalle korvauspäätös tietyissä tilanteissa.....	157
13.6. Asiakirjojen säilyttäminen	157
14. Aakkosellinen luettelo erityistilanteista	160
15. Työntekijäin ryhmähenkivakuutus	199
16. Lait ja lyhenteet	203

Lukijalle

Tämä vakuutuskäsikirja kertoo, mikä on työtapaturma- ja ammattitautilaissa säännelty työtapaturma- ja ammattitautivakuutus: kuka on vakuuttamisvelvollinen, ketkä kuuluvat vakuutukseen ja missä tehtävä työ on vakuutettava. Myös vakuutuksen elinkaari sen hakemisesta päättymiseen on kuvattu.

Käsikirja ei ota kantaa siihen, miten vakuutusmaksut määräytyvät.

Vahinkotapahtumista tai niiden johdosta maksettavista korvauksista ei myöskään kerrota tarkoin. Vakuutuskäsikirja pyrkii keskittymään nimensä mukaisesti vakuuttamiseen. Lisätietoa saa [Tapaturmavakuutuskeskuksen \(TVK\) kotisivuilta](#) ja [Työtapaturmatiedosta](#) (www.tyotapaturmatieto.fi). Kotisivuilla on myös lueteltu TVK:n jäsenyhtiöt ja näiden yhteystiedot.

Käsikirjan alussa on kuvaus työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen pääpiirteistä. Lopussa on luettelo keskeisimmistä laeista ja lyhenteistä.

Vakuutuskäsikirjan ovat laatineet TVK:n ja vakuutusyhtiöiden asiantuntijat. Lukijoiden kommentit ovat hyödyksi käsikirjan pitämisessä ajantasaisena, ja palautetta voi lähettää TVK:ssa Elina Holmakselle (elina.holmas@tvk.fi).

Tapaturmavakuutuskeskus

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen pääpiirteet

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on osa lakisääteistä sosiaaliturvaa

Kun työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015; lyhenne TyTAL) tuli voimaan vuoden 2016 alusta, tuli samalla kuluneeksi 118 vuotta ensimmäisen työtapaturmien korvaamista koskevan lain voimaantulosta. Kyseessä on näin maamme vanhin sosiaalivakuutus.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on osa suomalaista lakisääteistä sosiaaliturvaa. Lakisääteisyys tarkoittaa sitä, että vakuuttamisesta, korvattavista vahinkotapahtumista ja korvauksista on säädetty TyTAL:ssa. Laki kertoo myös eri osapuolten velvollisuudet ja oikeudet, ja se ohjaa vakuutus- ja korvauskäsittelyä esimerkiksi asettamalla määräaikoja. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen sovelletaan vakuutuslakia vain rajoitetusti TyTAL:ssa säädetyllä tavalla. Sovellettavat säännökset liittyvät vakuutuksen tarjoamiseen ja vakuutuksesta annettaviin tietoihin.

Lakisääteiseen sosiaaliturvaan kuuluvat työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen lisäksi esimerkiksi sairaus-, työttömyys- ja työeläkevakuutus.

Lakisääteisessä sosiaaliturvassa noudatetaan EU:n sosiaaliturva-asetuksia. Näiden perusteella ratkaistaan, minkä maan lainsäädäntöä sovelletaan, kun esimerkiksi työntekijä tai yrittäjä lähtee työhön toiseen EU-maahan tai hän tekee työtä useammassa maassa (luku 3.2.2.).

Työnantaja järjestää työntekijöilleen turvan vakuutuksella

Työnantaja järjestää työsuhteisille työntekijöilleen turvan työtapaturmien ja ammattitautien varalta ottamalla vakuutuksen, kun laissa säädetyt edellytykset täyttyvät (luku 1). Jotta työnantaja täyttäisi lain mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden, vakuutus on otettava sellaisesta vakuutusyhtiöstä, jolla on lakiin perustuva oikeus myöntää Suomessa näitä vakuutuksia. Näiden vahinkovakuutusyhtiöiden on oltava Tapaturmavakuutuskeskuksen (TVK) jäseniä. Kun työnantaja tekee vakuutushakemuksen yhtiölle, tämän on myönnettävä vakuutus (myöntämis- eli sopimuspakko).

Valtion ei tarvitse ottaa palveluksessaan oleville erillistä vakuutusta. Valtiokonttori maksaa valtioon työ- tai virkasuhteessa oleville työtapaturma- ja ammattitautikorvaukset valtion varoista.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on luonteeltaan yleisvakuutus. Pakollista vakuutusta otettaessa ei nimetä työntekijöitä, vaan vakuutukseen kuuluvat kulloinkin työnantajan palveluksessa olevat. Vahingoittuneen kuulumisen vakuutukseen ratkaistaan, kun käsitellään hänelle sattunutta tapaturmaa. Työnantaja, joka on ottanut työntekijöilleen pakollisen vakuutuksen, voi halutessaan liittää siihen vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen (luku 11.5.).

Myös vakuuttamattoman työn vahinkotapahtumat korvataan

Jos vakuuttamisvelvollinen työnantaja ei ole ottanut työntekijöilleen vakuutusta tai vakuutus on otettu esimerkiksi ulkomaisesta vakuutusyhtiöstä, jolla ei ole toimilupaa Suomessa, työnantaja syyllistyy vakuuttamisvelvollisuuden laiminlyöntiin. Tämän seuraamuksista säädetään laissa (luku 12.5.).

Työntekijällä on aina oikeus korvaukseen työtapaturman ja ammattitaudin johdosta. Jos työnantaja ei ole lain mukaan ollut vakuuttamisvelvollinen tai vakuutuksen ottaminen on laiminlyöty, korvausasian käsittelee ja korvauksen maksaa TVK.

Henkilöllinen ja alueellinen soveltamisala säädetään laissa

Laki määrittelee, ketkä henkilöt kuuluvat pakolliseen vakuutukseen (henkilöllinen soveltamisala, luku 2). Laki kertoo myös, missä tehtävää työtä se koskee (alueellinen soveltamisala, luku 3). Pääsääntö on, että Suomessa tehtävä työ on vakuutettava. Tähän on laissa muutamia poikkeuksia.

Yrittäjä voi ottaa itselleen vapaaehtoisen vakuutuksen

Yrittäjä, jolla on pakollinen tai vapaaehtoinen yrittäjän eläkelain mukainen eläkevakuutus (YEL-vakuutus), voi ottaa itselleen TyTAL:n mukaisen yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen (luku 11.2.). Hän voi myös liittää siihen vapaa-ajan vakuutuksen (luku 11.5.3.).

Yksityiset vahinkovakuutusyhtiöt hoitavat julkista hallintotehtävää

TyTAL:n toimeenpanijoina vakuutuksia myöntävät yksityiset vahinkovakuutusyhtiöt. Tässä tehtävässään yhtiöt hoitavat julkista hallintotehtävää ja toimivat kuten viranomaiset. Sovellettaviksi tulevat TyTAL:n lisäksi hallinnon yleislait, kuten hallintolaki ja kielilaki, ja toimintaa valvovat eduskunnan oikeusasiamies ja Finanssivalvonta.

Yhtiöillä on omat maksuperusteet

Kullakin vakuutusyhtiöllä on omat maksuperusteet, joiden mukaan se määrittää vakuutusmaksunsa (luku 5.2.). Laissa säädetään vain periaatteista, joita yhtiön on noudatettava. Vakuutusmaksuissa tulee ottaa huomioon esimerkiksi vakuutettujen etujen turvaavuus sekä työtapaturma- ja ammattitautiriski. Vakuutusmaksujen perusteet eivät ole julkisia.

Laki määrää korvattavat vahinkotapahtumat ja korvaukset

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus korvaa vahinkotapahtumina nimensä mukaisesti työtapaturmat ja ammattitaudit, ja nämä on määritelty laissa. Laki takaa vahingoittuneelle muun muassa korvaukset sairaanhoidosta, ansionmenetyksestä ja pysyvästä haitasta. Se korvaa myös kuntoutuksen, joka mahdollistaa paluun työelämään. Kuolemantapauksessa perhe-eläke tuo toimeentulon omaisille. Korvauksista saa kattavammin tietoa esimerkiksi [TVK:n kotisivuilta](http://www.tvk.fi) (www.tvk.fi).

Työtapaturma- ja ammattitautikorvaukset ovat ensisijaisia

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus on ensisijainen muihin sosiaalivakuutusjärjestelmiin nähden. Muiden järjestelmien korvaukset eivät pienennä työtapaturmista ja ammattitaudeista maksettavia korvauksia. Muut järjestelmät puolestaan ottavat omissa korvauksissaan huomioon työtapaturma- ja ammattitautikorvaukset ja maksavat erotuksen lisäkorvauksena, jos näiden korvaukset ovat suuremmat kuin työtapaturman tai ammattitaudin johdosta maksettavat. Esimerkiksi Kela vähentää sairauspäivärahasta päivärahan, joka on maksettu työtapaturman johdosta. Sairauspäiväraha on yleensä pienempi, joten Kelalle ei jää maksettavaa. Työeläkeyhtiö toimii samalla tavalla työeläkkeen kanssa.

Ensisijaisuus pätee myös muihin vakuutuslajeihin kuin sosiaalivakuutukseen nähden. Jos esimerkiksi linja-autonkuljettajalle sattuu työtapaturma liikenteessä, ensin käsitellään työtapaturma- ja sen jälkeen liikennevahinkokorvaukset.

TyTAL:ssa on edellä kuvattuun ensisijaisuuteen poikkeuksia, jotka koskevat vapaaehtoisista vapaa-ajan vakuutuksista maksettavia korvauksia.

Päätöksessä kerrotaan muutoksenhakumenettelystä

Korvauspäätöksen saaja voi hakea siihen muutosta valittamalla tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakuntaan. Vakuutusmaksuasioissa muutoksenhakeinona on perustevalitus (luku 6.2.). Lautakunta on vakuutuslaitoksista riippumaton muutoksenhakuelin. Lautakunnan päätöksestä voi valittaa edelleen vakuutusoikeuteen.

Päätöksessä tai vakuutusmaksua koskevassa asiakirjassa on mukana ohje, joka kertoo, miten valitus- tai perustevalitusasiassa tulee menetellä.

Muutoksenhaku on vahingoittuneelle maksutonta. Kun muutoksenhakijana on työnantaja tai vakuutuslaitos, vakuutusoikeus perii oikeudenkäyntimaksun.

Vakuutusoikeuden päätöksestä voi tietyissä asioissa valittaa vielä korkeimpaan oikeuteen, jos oikeus antaa muutoksenhakuluvan. Työtapaturma- ja ammattitautiasioita ei siis käsitellä missään vaiheessa käräjä- tai hovioikeudessa, eikä myöskään hallintotuomioistuimissa.

Tietyillä henkilöryhmillä on omat lait

TyTAL:n rinnalla on joukko lakeja, jotka säätelevät tiettyjen henkilöryhmien vakuuttamisesta sekä korvattavista vahinkotapahtumista ja korvauksista. Maatalousyrittäjiä ja apurahan saajia koskee maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilaki (luvut 10.2. ja 10.3.). Vakuutuslaitoksena toimii Maatalousyrittäjien eläkelaitos MELA.

Oma lakinsa on myös koululaisille ja opiskelijoille, joiden opiskeluun liittyy opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteiden mukaisesti käytännön harjoittelua (nk. opiskelutapaturmalaki). Laki koskee myös työvoimakoulutuksessa olevia. Oppilaitokset ja työvoimakoulutuksen järjestäjät ovat vakuuttamisvelvollisia (luku 10.1.).

Sotilaiden, varusmiesten, siviilipalvelumiesten ja kriisinhallintatehtäviin osallistuvien oikeudesta korvauksiin kerrotaan luvussa 10.4. Omassa laissa säädetään myös eräisiin rangaistus-, huolto- ja hoitolaitoksiin otettujen henkilöiden oikeudesta korvaukseen hoito-ohjelmaan liittyvässä työssä sattuneesta tapaturmasta (luku 10.13.).

Lait, jotka koskevat omais- ja perhehoitajia, kuntouttavassa työtoiminnassa ja vammaisten ja kehitysvammaisten työtoiminnassa olevia sekä kuntien ja hyvinvointialueiden päätoimisia ja osa-aikaisia luottamushenkilöitä, asettavat velvollisuuden ottaa näille henkilöille TyTAL:n mukainen vakuutus (luvut 10.7. – 10.12.).

Useat lait takaavat tapaturmista TyTAL:n mukaiset korvaukset

Edellä mainittujen lisäksi on joukko muita lakeja, joissa viitataan TyTAL:iin. Näiden lakien perusteella on oikeus saada tapaturmasta korvausta, joka määräytyy TyTAL:n mukaan. Tällaisia lakeja ovat esimerkiksi laki valtion henkilöstölle etätyöstä johtuvissa olosuhteissa sattuneiden tapaturmien korvaamisesta (1012/2022), laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (luku 10.6.) ja pelastuslaki (luku 10.5.). Korvaukset näissä tapauksissa maksaa Valtiokonttori.

1. Työnantajan vakuuttamisvelvollisuus

Työnantaja on velvollinen vakuuttamaan työntekijänsä työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Vakuuttamisvelvollisuudesta säädetään työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:ssä. Vakuuttamisvelvollisuus syntyy, kun työnantaja maksaa tai on sopinut maksavansa kalenterivuoden aikana teettämästään työstä palkkaa yli 1 500 euroa (vuonna 2024). Siitä, mitä TyTAL:ssa tarkoitetaan työntekijällä, säädetään lain 8 ja 9 §:ssä, ja siitä, missä tehtävää työtä laki koskee, lain 13 ja 14 §:ssä (luvut 2 ja 3).

Vakuuttamisvelvollisuuden raja on työnantaja- ja kalenterivuosi-kohtainen, eli kaikkien työnantajan kalenterivuoden aikana teettämien töiden palkat lasketaan yhteen. Jos työsuhteen alkaessa on selvää, että sovitut palkat ylittävät 1 500 euroa, vakuutus on otettava ennen työn alkamista. Vakuutusta ei voi ottaa takautuvasti.

Vakuutusta, jonka työnantaja on velvollinen ottamaan työsuhteisille työntekijöilleen, kutsutaan laissa olevan määritelmän mukaisesti pakolliseksi vakuutukseksi.

Lähtökohtana on, että työnantajan on vakuutettava kaikki teettämänsä työ. Näin ollen hänen ottamansa vakuutus koskee yleisvakuutuksena kaikkea hänen teettämäänsä työtä. Tästä yleisvakuutuksesta voidaan erottaa osavakuutuksella vakuutettavaksi yrityksen määrätty osa tai määrätty työ (luku 4.1.).

Valtiolla ei ole vakuuttamisvelvollisuutta. Valtion palveluksessa olevien vahinkotapahtumat käsittelee ja korvaukset maksaa Valtiokonttori valtion varoista.

Työntekijällä on aina oikeus korvaukseen työtapaturman tai ammattitaudin johdosta, vaikka hänen työnantajansa ei olisikaan vakuuttamisvelvollinen tai hän olisi laiminlyönyt tämän velvollisuuden. Korvausasian käsittelee ja korvaukset maksaa tällöin Tapaturmavakuutuskeskus (TVK).

TyTAL:ssa on säännökset seuraamuksista siltä varalta, että työnantaja laiminlyö vakuuttamisvelvollisuutensa (luku 12.5.).

2. Henkilöllinen soveltamisala

2.1. Työntekijänä tehtävä työ

Työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:n mukaan lakia sovelletaan henkilöön, joka tekee työntekijänä työtä:

- 1) työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa
- 2) merityösopimuslain mukaisessa työsuhteessa
- 3) valtion virkamieslain mukaisessa virkasuhteessa
- 4) kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain mukaisessa virkasuhteessa
- 5) kirkkolain mukaisessa virkasuhteessa
- 6) eduskunnan virkamiehestä annetun lain mukaisessa virkasuhteessa
- 7) tasavallan presidenttinä, valtioneuvoston jäsenenä, tasavallan presidentin kanslian virkamiehenä, eduskunnan oikeusasiamiehenä tai apulaisoikeusasiamiehenä, kansanedustajana taikka Ahvenanmaan maakuntapäivien jäsenenä
- 8) muussa lakiin perustuvassa julkisoikeudellisessa virkasuhteessa.

Henkilön työ- ja virkasuhteen arviointi on siis sidoksissa edellä mainittujen lakien tulkintaan.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n mukaan lakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat

henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Lailla työsopimuslain 1 luvun 1 §:n muuttamisesta (329/2023) säännöksen ensimmäiseen momenttiin lisättiin uusi virke, jonka mukaan tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat. Säännösmuutosta sovelletaan 1.7.2023 alkaen.

Työsopimuslakia on sovellettava, vaikka vastikkeesta ei olisi sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta.

TyTAL:ia sovelletaan kaikkiin henkilöihin, jotka tekevät työtä ansiotarkoituksessa jonkun toisen lukuun. Muussa kuin ansiotarkoituksessa tehty työ, esimerkiksi harrastustoiminta, luottamustehtävien hoitaminen, talkoo- ja muu vapaaehtoistyö, ei pääsääntöisesti kuulu lain soveltamisalaan.

Työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen kannalta työnteen kestolla ei ole merkitystä. Työsopimus voidaan tehdä hyvinkin lyhytaikaista työntekoa varten. Merkitystä ei ole myöskään työntekijän iällä, sillä työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen kuulumisessa ei ole ala- eikä yläikärajaa.

Työn tekeminen toiselle puolestaan merkitsee, ettei työntekijä tee työtä omaan lukuunsa. Työstä koituu hyöty toiselle, työnantajalle, joka myös kantaa työstä aiheutuneet kustannukset ja taloudellisen riskin. Työn tekeminen toiselle on siten vastakohta itsenäiselle yrittämiselle eli omalle työlle.

Työn johto ja valvonta tarkoittaa, että työnantajalla on sekä oikeus että mahdollisuus valvoa ja johtaa työtä. Työnantajalla on oikeus antaa työntekijälle uusia tehtäviä ja toimeksiantoja. Työnjohtoon liittyy lisäksi oikeus erottaa työntekijöitä ja ottaa uusia.

Vastikkeeksi katsotaan jokainen etu, jolla on taloudellista arvoa. Tällaisia etuja ovat mm. rahapalkka, luontoisedut, palvelurahat, ammattiopetus, jonkin rakennuksen käyttöoikeus yms. Yleensäkin kaikki veronalaiset etuudet tulkitaan vastikkeiksi (luku 5.7.). Vastikkeen suuruudelle ei ole olemassa vähimmäisrajaa. Jonkinlaista taloudellista merkitystä ja vastaavuutta työsuoritukseen kuitenkin edellytetään.

Omaan lukuunsa työtä tekevät ovat yrittäjiä. He voivat ottaa yrittäjätyössä sattuvien työtapaturmien ja ammattitautien varalle TyTAL:n mukaisen vapaaehtoisen vakuutuksen siten kuin siitä TyTAL:ssa säädetään erikseen (luku 11.2.).

Myös yrittäjän (elinkeinon-/ammattinharjoittajan) perheenjäsen kuuluu pakollisesti vakuutettaviin, jos hän tekee työtä yrittäjän palveluksessa työsuhteessa. Jos kaikki työsuhteen tunnusmerkit eivät täyty, esimerkiksi sen vuoksi, ettei perheenjäsen saa palkkaa tai muuta vastiketta korvaukseksi työstä, perheenjäsen jää pakollisen vakuutuksen ulkopuolelle. Jos hänellä on YEL-vakuutus, hän voi ottaa itselleen yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen.

Laskutuspalveluja tarjoavan yrityksen palveluksessa olevat työsuhteiset työntekijät tulee vakuuttaa TyTAL:n mukaisella pakollisella vakuutuksella. Sen sijaan henkilö, joka ostaa laskutuspalveluyritykseltä tämän tarjoamia palveluja, ei ole tällä perusteella työsuhteessa laskutuspalveluyritykseen. Hän voi olla työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen näkökulmasta yrittäjä tai työsuhteessa työn teettäjään.

Työsuhteen olemassaoloa arvioitaessa on lisäksi syytä kiinnittää kaikissa tilanteissa huomiota siihen, että verotuksessa työsuhde ja palkka ovat omia käsitteitään ja poikkeavat työoikeuden käsitteistä.

Opiskeluun liittyvästä työharjoittelusta, jota ei tehdä työsuhteessa, säädetään erillisessä opiskelutapaturmalaisissa (460/2015; luku 10.1.).

2.2. Eroja TyTAL:n ja TyEL:n soveltamisala- ja vakuuttamisvelvollisuussäännöksissä

Työtaturma- ja ammattitautilain henkilöllisen soveltamisalan lähtökohta on pääosin sama kuin työntekijän eläkelaisissa (395/2006; TyEL), jossa myös käytetään viittausta työsopimuslain 1 luvun 1 §:ään. Seuraavassa on kuvattu TyEL:n säännös, josta TyTAL poikkeaa.

TyEL:n 4 §:n mukaan ko. laki ei koske työsuhdetta:

- 1) ajalta ennen 17 vuoden iän täyttämistä seuraavan kalenterikuukauden alkua;
- 2) sen kalenterikuukauden jälkeen, jona vuonna 1957 tai sitä ennen syntynyt työntekijä täyttää 68 vuotta, vuosina 1958—1961 syntynyt työntekijä täyttää 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntynyt työntekijä täyttää 70 vuotta (vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja);
- 3) jonka perusteella työntekijällä on oikeus eläkkeeseen työntekijäin eläkelain 3 §:ssä tarkoitetun muun työeläkelain nojalla, tai
- 4) jossa työntekijä on työssä miehistön jäsenenä meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain (1277/2007) mukaiseen kauppa-alusluetteloon merkityssä suomalaisessa aluksessa.

TyEL ei myöskään koske työntekijää, jolle työnantaja maksaa TyEL:ssä tarkoitettua työansiota kalenterikuukauden aikana yhteensä vähemmän kuin 68,57 euroa (vuonna 2024).

Pakollisessa työtaturma- ja ammattitautivakuutuksessa ei ole työntekijän ikään perustuvia ala- tai ylärajoja eikä työansion euromääristä vähimmäisrajaa.

TyTAL:ia sovelletaan, vaikka työntekijä olisi jonkin eläkelain mukaisella eläkkeellä. Työtä voidaan tehdä myös eläkkeellä ollessa.

Toisin kuin työeläkelainsäädännössä, TyTAL:n mukaisesti vakuutettaviin kuuluu miehistön jäsen, joka työskentelee meriliikenteessä käytettävien alusten kilpailukyvyn parantamisesta annetun lain mukaiseen kauppa-alusluetteloon merkityssä suomalaisessa aluksessa.

Eroja on myös alueellista soveltamisalaa koskevissa säännöksissä. Näiden erojen vuoksi TyTAL:n mukaiseen pakolliseen vakuutukseen kuuluvien henkilöiden joukko ei välttämättä ole sama kuin TyEL-vakuutetut.

2.3. Johtavassa asemassa tehtävä työ

Seuraavassa kuvataan, milloin johtavassa asemassa työskentelevät henkilöt, osakkaat ja yhtiömiehet kuuluvat lain soveltamisalaan (TyTAL 9 §).

Osakeyhtiö (oy, oyj)

Työntekijään rinnastetaan henkilö, joka tekee työtä vastiketta vastaan osakeyhtiössä johtavassa asemassa, vaikka hän ei ole työsuhteessa osakeyhtiöön, jos:

- 1) osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevä osakas omistaa yksin yhtiön osakkeista enintään 30 %, tai
- 2) hän ja hänen perheenjäsenensä yhdessä omistavat enintään 50 % yhtiön osakkeista ja tästä hänen oma omistusosuutensa on enintään 30 %, taikka
- 3) hänellä on yksin enintään 30 % tai hänellä ja hänen perheenjäsenillään on yhdessä enintään 50 % yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä ja tästä hänen oma äänimääränsä on enintään 30 %.

TyTAL:iin on kirjattu sama 30 %:n raja, joka on ollut työeläkevakuutuksessa vuoden 2011 alusta alkaen. Aikaisemmin työtapaturmavakuutuksessa oli rajana 50 %.

Omistusosuutta määriteltäessä otetaan siis huomioon sekä omistus osakepääomasta että osuus osakkeiden tuomasta äänimäärästä. Jos esimerkiksi omistus osakepääomasta on 25 % ja osuus osakkeiden tuomasta äänimäärästä on 35 %, katsotaan omistus äänimäärän perusteella.

Yhdessä omistamisen edellytyksenä on, että myös perheenjäsen omistaa osakkeita. Esimerkiksi puolison yksin omistamat osakkeet eivät luo toiselle puolisolle yhdessä omistamista.

Johtavassa asemassa työskentelevä rinnastetaan työntekijään myös silloin, kun hän ei omista yhtään työskentely-yhtiönsä osaketta. Perheenjäsenen omistusosuudella ei ole tällöin merkitystä arvioitaessa johtavassa asemassa työskentelevän vakuuttamista.

Jakamattoman kuolinpesän osakkeita ei huomioida, vaan henkilön omistusosuus ratkaistaan hänen henkilökohtaisesti omistamiensa osakkeiden ja niiden tuottaman äänimäärän mukaan edunjättäjän elossa ollessa olleen tilanteen mukaisesti.

Esimerkki: Osakeyhtiön omistus jakautuu neljälle henkilölle (isä ja kolme poikaa). Isä omistaa 60,7 % ja kukin poika 13,1 % ja kaikki asuvat eri talouksissa. Isä menehtyy ja hänen omistusosuutensa siirtyy kuolinpesälle, jonka osakkaita pojat ovat. Kuolinpesän osakkeita ei huomioida kuolinpesän ollessa jakamaton. Vasta kun kuolinpesä jaetaan ja osakkeiden omistusosuus siirtyy pesän osakkaille, otetaan ne huomioon. Kuolinpesän ollessa jakamaton henkilön vakuuttaminen ratkaistaan hänen henkilökohtaisesti omistamiensa osakkeiden ja niiden tuottaman äänimäärän perusteella.

2.3.1. Johtava asema

Johtavalla asemalla tarkoitetaan toimitusjohtajuutta, hallituksen jäsenyyttä sekä muuta vastaavaa asemaa tai vastaavaa tosiasiallista määräämisvaltaa osakeyhtiössä tai muussa yhteisössä.

Pelkkä hallitustyöskentely ei kuitenkaan riitä tuomaan henkilöä pakollisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen piiriin. Vakuutukseen kuuluakseen henkilön tulee hallituksen jäsenenä tehtävän työn lisäksi työskennellä myös muutoin yrityksessä esim. osallistumalla yrityksen operatiiviseen toimintaan.

Pienessä perheyrityksessä työskentelevä omistajaperheenjäsen on yleensä muodollisesta asemasta riippumatta yrityksessä johtavassa asemassa. Tällainen omistajaperheenjäsen vakuutetaan YEL:n mukaan kuitenkin lähinnä vain

sellaisessa tilanteessa, jossa yrityksessä ei perheenjäsenten lisäksi ole palkattua, työsuhteessa työskentelevää henkilökuntaa. Yleensä tällöin on kysymys puolison yritystoimintaan osallistumisesta.

2.3.2. Perheenjäsen

Perheenjäsenellä tarkoitetaan

- aviopuolisoa
- rekisteröidyn parisuhteen osapuolta
- avopuolisoa
- henkilöä, joka on tässä tarkoitettulle johtavassa asemassa työskentelevälle henkilölle sukua suoraan ylenevässä tai alenevassa polvessa ja asuu tämän kanssa samassa taloudessa.

Avopuolisolla tarkoitetaan yrityksessä johtavassa asemassa työskentelevän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa asuvaa henkilöä. Myös samaa sukupuolta oleva avopuoliso katsotaan perheenjäseneksi.

2.3.3. Välillinen omistaminen

Laskettaessa edellä mainittuja omistusosuuksia, otetaan huomioon myös välillinen omistaminen toisten yhteisöjen (osakeyhtiö tai osuuskunta) tai yhtymien (avoin ja kommandiittiyhtiö) kautta, jos johtavassa asemassa oleva henkilö yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa sanotusta toisesta yhteisöstä tai yhtymästä yli puolet tai heillä on vastaava määräämisvalta.

Välillinen omistus voi siis muodostua osakeyhtiöiden lisäksi myös mm. avointen yhtiöiden, kommandiittiyhtiöiden ja osuuskuntien kautta.

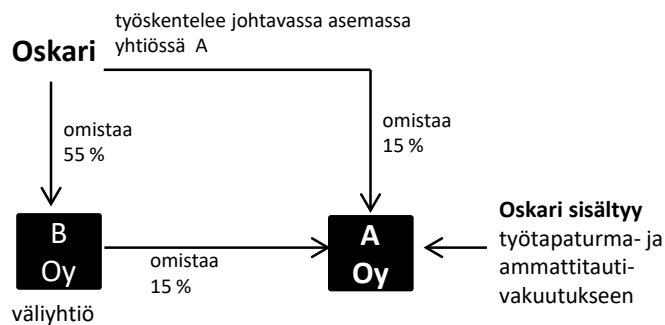
Kun johtavassa asemassa työskentelevä henkilö omistaa nk. väliyhtiötä yksin tai yhdessä perheenjäsenensä kanssa yli 50 %, väliyhtiön omistus ja hänen suora omistuksensa työskentely-yhtiöstä lasketaan yhteen.

Esimerkiksi kun johtavassa asemassa työskentelevä omistaa väliyhtiöstä yksin yli 50 %, hän jää työskentely-yhtiönsä pakollisen vakuutuksen ulkopuolelle, kun väliyhtiö omistaa työskentely-yhtiöstä yli 30 %. Hän jää pakollisen vakuutuksen ulkopuolelle myös silloin, kun väliyhtiön omistus ja hänen suora omistuksensa ovat yhteensä yli 30 %.

Silloin kun johtavassa asemassa työskentelevä omistaa väliyhtiöstä yhdessä perheenjäsenensä kanssa yli 50 %, mutta hänen oma omistuksensa väliyhtiöstä on alle 50 %, hän jää työskentely-yhtiön pakollisen vakuutuksen ulkopuolelle vasta, kun väliyhtiön omistus työskentely-yhtiöstä on yli 50 %, tai kun väliyhtiön omistus ja hänen suora omistuksensa ovat yhteensä yli 50 %.

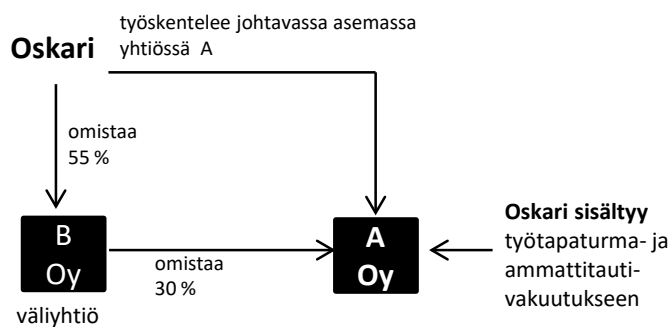
Seuraavassa on kymmenen muuta esimerkkiä tilanteista, joissa johtavassa asemassa työskentelevä osakas yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa suoraan ja/tai välillisesti sitä osakeyhtiötä, jossa hän työskentelee. Esimerkeissä 1–5 henkilö kuuluu pakolliseen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen, esimerkeissä 6–10 hän jää pakollisen vakuutuksen ulkopuolelle.

Esimerkki 1: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yksin suoraan ja välillisesti osakeyhtiötä, jossa työskentelee



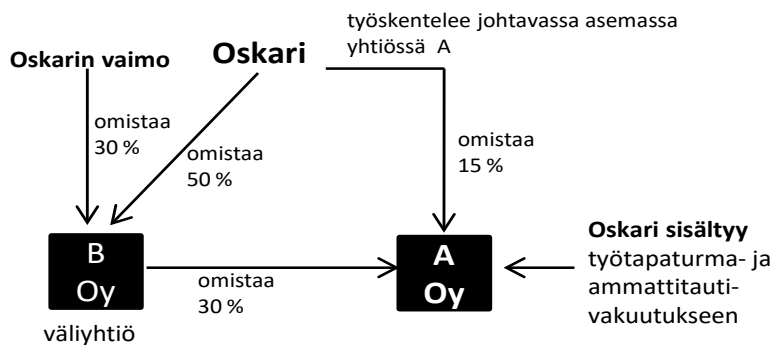
Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja hän omistaa siitä suoraan 15 %. Koska Oskari omistaa väliyhtiöstä B yli 50 %, otetaan huomioon myös väliyhtiö B:n 15 %:n omistusosuus. Näin Oskari omistaa työskentely-yhtiöstään 30 %. Koska Oskari ei omista yhtiöstä A yli 30 %, kuuluu Oskari pakolliseen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Esimerkki 2: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yksin vain välillisesti osakeyhtiötä, jossa työskentelee



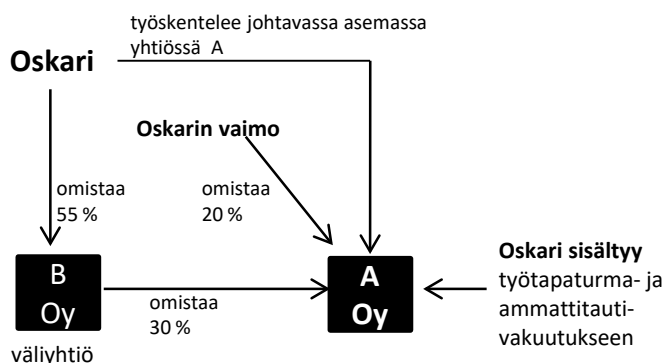
Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A. Oskari ei omista suoraan yhtiön A osakkeita. Oskari omistaa yhtiön B osakkeista yli 50 %, joten väliyhtiön B omistus otetaan huomioon. Koska Oskari ei väliyhtiön kautta omista työskentely-yhtiöstään A yli 30 %, kuuluu Oskari pakolliseen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Esimerkki 3: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yhdessä perheenjäsentensä kanssa suoraan ja välillisesti osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja hän omistaa siitä suoraan 15 %. Oskari omistaa yhdessä perheenjäsentensä kanssa B yhtiön osakkeista yhteensä yli 50 %, mutta Oskarin oma omistus väliyhtiön osakkeista ei ole yli 50 %. Koska Oskarin omistus yhdessä perheenjäsentensä kanssa työskentely-yhtiöstään A on yhteensä 45 % (30 % + 15 %), eikä siis yli 50 %, kuuluu Oskari pakolliseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

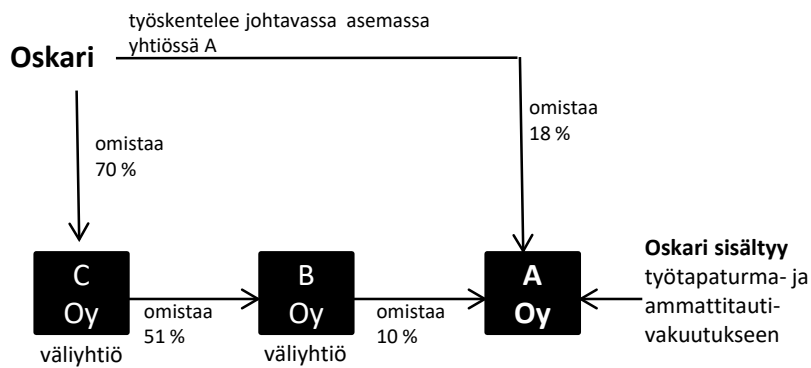
Esimerkki 4: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa välillisesti ja hänen perheenjäsenensä suoraan osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A. Hän omistaa yksin yli 50 % väliyhtiöstä B, joten väliyhtiön 30 %:n omistus yhtiöstä A otetaan huomioon. Oskarin vaimo omistaa 20 % yhtiöstä A. Koska Oskari ei omista työskentely-yhtiöstään A väliyhtiön B kautta yli 30 % eikä yhdessä perheenjäsenensä

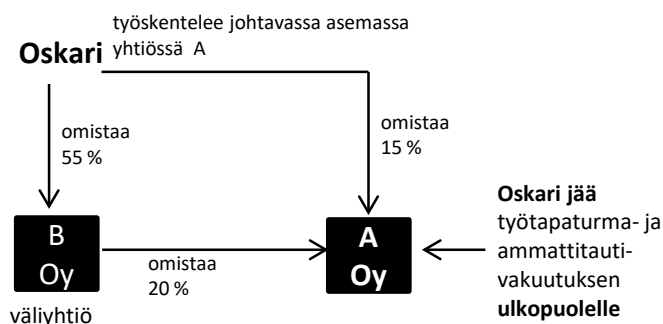
kanssa yhteensä yli 50 %, kuuluu Oskari pakolliseen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Esimerkki 5: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yksin suoraan ja välillisesti useamman yhtiön ketjussa osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja hän omistaa siitä suoraan 18 %. Lisäksi hän omistaa 70 % C yhtiöstä, joka puolestaan omistaa 51 % B yhtiöstä. B yhtiö omistaa 10 % A yhtiön osakkeista. Koska Oskari omistaa työskentely-yhtiöstään A 28 %, eikä siis yli 30 %, kuuluu Oskari pakollisen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

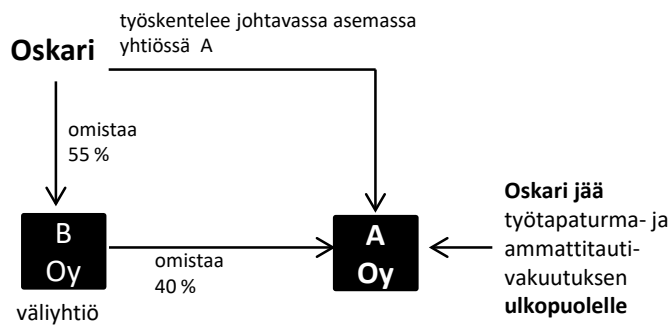
Esimerkki 6: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yksin suoraan ja välillisesti osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja hän omistaa A yhtiön osakkeista suoraan 15 % ja välillisesti 20 % väliyhtiö B:n kautta. Näin Oskarin omistusosuudeksi tulee 35 %. Koska Oskari omistaa yksin työskentely-

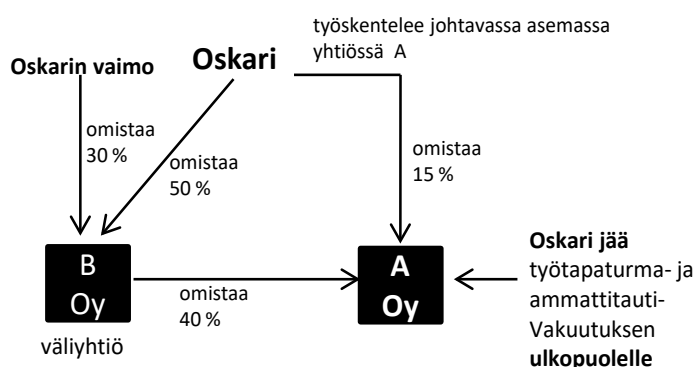
yhtiöstään A 35 % eli yli 30 %, jää Oskari pakollisen työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen ulkopuolelle.

Esimerkki 7: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yksin vain välillisesti osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja hän omistaa A yhtiön osakkeista 40 % väliyhtiö B:n kautta. Koska Oskari omistaa yksin työskentely-yhtiöstään A 40 % eli yli 30 %, jää Oskari työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen ulkopuolelle.

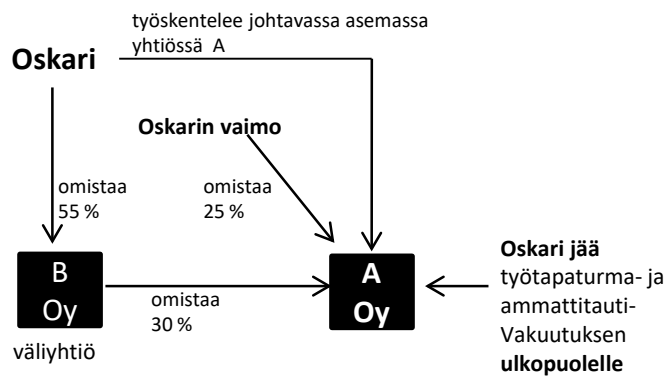
Esimerkki 8: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yhdessä perheenjäsentensä kanssa suoraan ja välillisesti osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja hän omistaa siitä suoraan 15 %. Oskari omistaa yhdessä perheenjäsentensä kanssa väliyhtiöstä B 80 %, ja yhtiö B omistaa Oskarin työskentely-yhtiöstä 40 %. Koska Oskarin suora ja välillinen omistus ovat hänen työskentely-yhtiöstään yhteensä 55 % eli

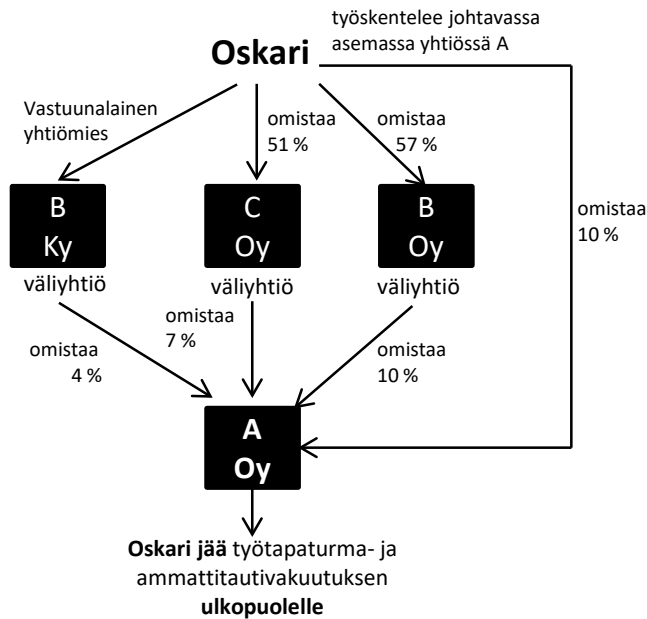
yli 50 %, jää Oskari pakollisen työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen ulkopuolelle.

Esimerkki 9: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa välillisesti ja hänen perheenjäsenensä suoraan osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja omistaa siitä 30 % väliyhtiö B:n kautta. Oskarin vaimo omistaa 25 % A yhtiöstä. Koska Oskari yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa työskentely-yhtiöstään A yli 50 %, jää Oskari pakollisen työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen ulkopuolelle.

Esimerkki 10: johtavassa asemassa oleva osakas omistaa yksin suoraan ja välillisesti useamman yhtiön kautta osakeyhtiötä, jossa työskentelee



Oskari työskentelee johtavassa asemassa yhtiössä A ja hän omistaa siitä suoraan 10 %. Lisäksi hän omistaa välillisesti 4 % kommandiittiyhtiö B:n kautta, 7 % C yhtiön kautta ja 10 % B yhtiön kautta. Koska Oskari omistaa yksin työskentely-yhtiöstään A yli 30 % (4 % + 7 % + 10 % + 10 %), jää Oskari pakollisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ulkopuolelle.

2.3.4. Osakeyhtiön hallussa olevat omat osakkeet

Osakeyhtiön hankkimia omia osakkeita ei oteta huomioon laskettaessa omistusosuuksia osakepääomasta tai äänimäärästä, koska yhtiölle itselleen kuuluvilla omilla osakkeilla ei voi osallistua yhtiökokoukseen eikä niitä myöskään päätöksenteossa oteta lukuun kokonaisäänimäärässä (osakeyhtiölaki 5 luku 9 §).

Tältä osin työtapaturma- ja ammattitautilaki ja työntekijän eläkelaki soveltavat yhtiön itsensä omistamiin osakkeisiin samoja sääntöjä.

Esimerkki:

Johtavassa asemassa olevalla A:lla on 30 % osakepääomasta ja niiden tuottamista äänistä. Yhtiön haltuun on tullut 50 % sen omista osakkeista. Koska yhtiön hallussa olevia osakkeita ei oteta huomioon, on A:n omistusosuus osakepääomasta 30/50 eli 60 % ja A jää työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen soveltamisalan ulkopuolelle.

2.3.5. Osuuskunta (osk)

Työntekijään rinnastetaan myös henkilö, joka työskentelee muussa yhteisössä kuten osuuskunnassa johtavassa asemassa ja työskentelevällä henkilöllä on yksin tai hänellä ja hänen perheenjäsenillään yhdessä on yhteisössä enintään vastaava määräämisvalta kuin edellä on kuvattu osakeyhtiön osalta.

Jos osuuskunnassa on vain yksi jäsen, hän ei kuulu pakolliseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Jos jäseniä on useampi kuin yksi, jäsen voi jäädä pakollisen vakuutuksen ulkopuolelle silloin, kun hänellä on yksin yli 30 % määräämisvallasta tai hänellä on yhdessä perheenjäsenensä kanssa yli 50 % määräämisvallasta.

Osuuskuntalain (421/2013) 1 luvun 2 ja 3 §:n mukaan osuuskunta on jäsenistään erillinen oikeushenkilö, jonka jäsenmäärä, osuuksien lukumäärä ja osuuspääoma ovat vaihtuvia. Sen toiminnan tarkoituksena on jäsenten taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa siten, että jäsenet käyttävät hyväkseen osuuskunnan tarjoamia palveluita.

Osuuskunnan jäsenenä voi olla sekä yksityisiä henkilöitä että yhteisöjä, esimerkiksi yhtiöitä ja säätiöitä. Laissa ei ole perustajille/jäsenille vähimmäismäärää, joten se voi olla yksijäseninenkin. Osuuskunta on merkittävä kaupparekisteriin ja se syntyy rekisteröimisellä.

Osuuskuntien jäsenet eivät yleensä vastaa henkilökohtaisesti osuuskunnan velvoitteista, vaan vastuu rajoittuu osuusmaksun määrään. Osuuskuntalain 14 luvun 1 §:n mukaisesti osuuskunnan säännöissä voidaan kuitenkin määrätä, että jäsenet vastaavat osuuskunnan veloista, jos konkurssiin tai selvitystilaan asetetun osuuskunnan omat varat eivät riitä velkojen maksuun (lisämaksuvelvollisuus). Lisämaksuvelvollisuus voi olla rajaton tai tiettyyn määrään rajoitettu. Jos osuuskunnan jäsenillä on rajaton lisämaksuvelvollisuus, kuuluminen työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännön piiriin on selvitettävä erikseen.

2.3.6. Avoin yhtiö (ay) ja kommandiittiyhtiö (ky)

Avoimen yhtiön yhtiömiestä tai muun yhteisön tai yhtymän sellaista osakasta tai yhtiömiestä, joka on henkilökohtaisesti vastuussa yhteisön tai yhtymän velvoitteista ja sitoumuksista, ei rinnasteta työntekijään. Näin ollen avoimen yhtiön yhtiömiehet ja kommandiittiyhtiön vastuunalaiset yhtiömiehet jäävät pakollisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ulkopuolelle.

Työyhtymä rinnastetaan avoimeen yhtiöön ja siten yhtymän jäsenet jäävät pakollisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen ulkopuolelle.

Kommandiittiyhtiön äänetön yhtiömies kuuluu vakuutukseen, jos hänellä on työsopimuslain mukainen työsuhde kommandiittiyhtiöön.

2.3.7. Yksityinen elinkeinonharjoittaja

Yksityinen elinkeinonharjoittaja ei kuulu työtapaturma- ja ammattitautilain mukaiseen pakolliseen vakuutukseen, koska hän ei ole työsuhteessa. Erona työsopimuslain mukaiseen työsuhteeseen verrattuna on useimmiten vain se, ettei työtä tehdä toisen lukuun eikä toisen henkilön johto ja valvonta toteudu.

Itsenäinen yrittäjyys ratkaistaan tapauskohtaisesti tehtävän suorittamiseen liittyvien olosuhteiden ja suorittajan yleisen yrittäjäaseman perusteella.

Seuraavassa on joitain ominaispiirteitä, jotka ovat luonteenomaisia itsenäiselle yrittäjälle. Itsenäinen yrittäjyys edellyttää yleensä useampia näistä ominaispiirteistä.

Itsenäinen yrittäjä

- toteuttaa saamansa toimeksiannon itsenäisesti ilman toisen henkilön johtoa ja valvontaa
- on yksin vastuussa toiminnastaan ja kantaa siitä johtuvan taloudellisen riskin (voiton tai tappion riski)
- suorittaa sovitun työkokonaisuuden, jossa työn tilaajan ja tekijän välillä sovitaan vain työn tuloksesta, jonka tilaaja voi tarkastaa vasta työn valmistuttua
- voi tehdä useita sovittuja työkokonaisuuksia samanaikaisesti
- ei ole henkilökohtaisesti velvoitettu osallistumaan työn tekemiseen, vaan hän voi ilman työn teettäjän lupaa ottaa työkokonaisuuden suorittamiseen muita työntekijöitä, joiden työtä hän johtaa ja valvoo
- hankkii yleensä työssä käytettävät tarveaineet, omistaa työssään käyttämänsä työkoneet ja -laitteet
- maksaa työntekijöilleen palkan, hoitaa ennakonpidätykset ja muut sosiaaliturvamaksut
- maksaa omat veronsa ennakoverolipulla (ennakoverolippu ei sinänsä ole osoitus itsenäisestä yrittäjästä)
- hoitaa itse oman työeläkevakuutuksen (YEL).

Yksityisen elinkeinonharjoittajan palveluksessa työskentelevä perheenjäsen kuuluu työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen, jos kyseessä on työsopimuslain mukainen työsuhde. Merkitystä ei ole sillä, asuuko perheenjäsen samassa taloudessa yksityisen elinkeinonharjoittajan kanssa.

Yksityisen elinkeinonharjoittajan avio- tai avopuolison ei voida katsoa työskentelevän työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa yrittäjään.

Vastikkeesta huolimatta työsuhteen tunnusmerkki, työskentely toisen lukuun, ei täyty ottaen huomioon puolisojen yhteinen varallisuuspiiri. Työskentelyn katsotaan tapahtuvan perheen yhteiseen lukuun. Työsuhteessa olevat lapset sen sijaan pitää vakuuttaa.

Omia työkoneita käyttävät

Työssä käytettävät koneet ja muut tarvikkeet ovat yleensä työnantajan. Metsä- ja rakennustöissä työntekijä saattaa joskus käyttää omia, pienehköjä työkoneita, kuten esimerkiksi moottorisahaa. Nämä tapaukset ovat lähes aina työsuhteisia.

Oikeuskäytännön mukaan työsuhde saattaa muodostua siitä huolimatta, että työntekijä käyttää omia, huomattavan kalliitakin työkoneita. Ratkaisevaa on se, kenen lukuun työ tehdään.

Ratkaistaessa, onko oman työkoneen käyttäjä työsuhteessa toimeksiantajaan vai itsenäinen yrittäjä, on työkoneen hankintaperusteella merkitystä. Jos kone on hankittu omaan käyttöön ja sillä tehdään tilapäisesti töitä ulkopuolisille, kysymyksessä on yleensä työsuhde. Jos taas kone on hankittu muille tehtävää työtä varten, kyse on yrittäjätoiminnasta eli **koneurakoinnista**.

Yrittäjätoimintaan viittaa myös se, että

- koneessa on erityisiä lisälaitteita,
- työn tekijälle aiheutuu toiminnasta taloudellista riskiä,
- hänellä on useita toimeksiantajia ja
- tästä toiminnasta tulee pääosa hänen tuloistaan.

Mitä kalliimpia erikoiskoneet ovat, sitä selkeämmin on kysymys itsenäisestä yrittäjästä.

Kuorma-autoilija katsotaan lähes poikkeuksetta itsenäiseksi yrittäjäksi, koska toiminta perustuu liikennelupa-ajon suorittamiseen kenelle tahansa ja työ on vapaasti autoilijan järjestettävissä. Työsuhteiseksi omalla autolla ajoja toiselle ajavan autoilijan työ saattaa muodostua siinä tapauksessa, että hän on sitoutunut pitkäaikaisesti suorittamaan ajoja vain yhdelle toimeksiantajalle.

Tavallista **maataloustraktoria** käyttävät kuuluvat yleensä maatalousyrittäjän työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Siihen voi kuulua esimerkiksi maanviljelijä, joka traktorillaan tekee työtä naapureilleen, taikka huolehtii talvisin yksityisten lähiteiden lumenaurauksesta. Puutavarayhtiölle traktorilla töitä tekevä taas on useimmiten työsuhteessa ja kuuluu puutavarayhtiön työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Metsäkoneen omistajat ovat yleensä itsenäisiä yrittäjiä, jotka voivat järjestää tapaturmaturvansa TyTAL:n mukaisilla vapaaehtoisilla vakuutuksilla.

Leikkuupuimurityöt kuuluvat useimmiten maatalousyrittäjän työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen ja voivat perustua myös vastavuoroisuuteen. Leikkuupuimureilla ja muilla erikoiskoneilla tehdään usein töitä koneytymän puitteissa.

Yrittäjätyöhön sovelletaan TyTAL:n 187–203 §:ää (lain VI osa).

3. Alueellinen soveltamisala

Termillä Suomea sitova sosiaaliturvasopimus tarkoitetaan myös Suomea sitovaa kansainvälistä sopimusta, joka sisältää sosiaaliturvaa koskevia määräyksiä (HE 171/2017 vp). Tällaisia sopimuksia ovat esimerkiksi UK:n ja EU:n välinen kauppaja yhteistyösopimus (ns. TCA-sopimus), jonka liitteenä olevassa pöytäkirjassa on määräyksiä sosiaaliturvan soveltamisesta maiden välillä liikkuviin henkilöihin sekä UK:n erosopimus EU:sta (ns. erosopimus), joka sisältää määräyksiä sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta.

Vastaavasti sosiaaliturvasopimusmaalla tarkoitetaan myös maata, jonka kanssa on solmittu Suomea sitova kansainvälinen sopimus, joka sisältää sosiaaliturvaa koskevia määräyksiä.

3.1. Suomessa tehtävä työ

3.1.1. Yleistä

Työtaturma- ja ammattitautilakia sovelletaan Suomessa tehtävään työhön (13 §). Pääsääntö on, että kaikki Suomessa tehtävä työ riippumatta työntekijän kotipaikasta tai kansalaisuudesta taikka työnantajan kotipaikasta tai kansallisuudesta kuuluu lähtökohtaisesti tämän lain soveltamisalaan. Suomessa tehtävällä työllä tarkoitetaan Suomen maantieteellisellä alueella tehtävää työtä.

EU:n sosiaaliturva-asetusten mukaan lentohenkilökunnan jäsenet tulee vakuuttaa kuitenkin siinä jäsenvaltiossa, jossa henkilön kotiasema sijaitsee. Myös merimiehistä on erityissäännökset sosiaaliturva-asetuksessa.

Työeläkevakuutuksessa noudatetun tulkinnan mukaan Suomessa tehtävää työtä voi olla myös suomalaisen kuljetusyrityksen palveluksessa suomalaisella aluksella eli lentokoneessa tai laivassa tehtävä työ Suomen rajojen ulkopuolella kolmansissa maissa. Vastaavaa tulkintaa voidaan noudattaa myös TyTAL:n soveltamisessa. Esimerkiksi kun suomalainen lentoyhtiö vuokraa kolmannesta valtiosta työntekijät, jotka tekevät työtä suomalaisessa lentokoneessa ulkomailla, tämä työ kuuluu lain soveltamisalaan.

Ulkomaalaisen työntekijän tullessa Suomeen työskentelemään on selvítettävä, onko kyseessä EU/ETA-maasta, Sveitsistä tai sosiaaliturvasopimusmaasta tuleva henkilö vai onko kyseessä ns. sopimuksettomasta (kolmannesta) maasta Suomeen työskentelemään tuleva henkilö.

Lyhyitä kokous-, esiintymis- ja muita vastaavia lyhytkestoisia vierailuja lukuun ottamatta TyTAL:n soveltamisessa ei ole ajallista rajausta työn kestolle Suomessa. Tässä on selvä ero vastaavaan työntekijän eläkelain (TyEL)

säännökseen. TyEL ei koske työntekijää, jonka ulkomainen työnantaja lähettää Suomeen työhön ja jonka työskentely Suomessa tämän työnantajan palveluksessa kestää enintään kaksi vuotta. Jos tässä tarkoitettuun työntekijään sovelletaan Suomen lainsäädäntöä EU:n sosiaaliturvan perusasetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen soveltavaa lainsäädäntöä koskevien määräysten perusteella taikka jos työntekijään sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä välittömästi ennen Suomessa työskentelyn alkamista, häneen sovelletaan kuitenkin työntekijän eläkelakia.

TyTAL:ia ei sovelleta työntekijän Suomessa tekemään työhön, jos työntekijä ei kuulu EU:n sosiaaliturva-asetusten tai Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen perusteella Suomen lainsäädännön alaisuuteen. Tällaisia ovat EU-sosiaaliturva-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen mukaiset lähetetyt työntekijät, jotka työskentelevät Suomessa, sekä ne kahdessa tai useammassa EU-jäsenvaltiossa työskentelevät henkilöt, joiden osalta lainvalinta osuu muualle kuin Suomeen. Myös TyEL:ssä on vastaava säännös.

Luettelot EU-, ETA- ja sopimusmaista:

EU-maa:

- Alankomaat
- Belgia
- Bulgaria
- Espanja
- Irlanti
- Italia
- Itävalta
- Kreikka
- Kroatia
- Kypros
- Latvia
- Liettua
- Luxemburg
- Malta
- Portugali
- Puola
- Ranska
- Romania
- Ruotsi
- Saksa
- Slovakia
- Slovenia
- Suomi
- Tanska
- Tsekki
- Unkari
- Viro

ETA-maa:

- Islanti
- Liechtenstein
- Norja
- Sveitsi



Sosiaaliturvasopimus- ja kansainvälinen sopimus maa:

- Israel
- Quebec
- Yhdistynyt Kuningaskunta

Kolmannet maat (ei sopimusta TyTA-vakuutuksesta):

- Australia
- Chile
- Intia
- Japani
- Kanada
- Kiina
- Korea
- USA
- Venäjä

Yhdistynyttä kuningaskuntaa koskevat sopimukset

Britannia ei ole enää EU-jäsenmaa. Ns. Brexit-erosopimus turvaa 1.1.2021 alkaenkin niiden henkilöiden oikeudet, jotka olivat rajat ylittävässä tilanteessa, esimerkiksi lähetettyinä työntekijöinä, EU:n ja Britannian välillä 31.12.2020, edellyttäen, että rajat ylittävä tilanne jatkuu tämänkin jälkeen keskeytyksettä.

Britannian ja EU:n välillä solmitussa kauppaa- ja yhteistyösopimuksessa (ns. TCA-sopimus) on kattavat säännökset sosiaaliturvan koordinoinnista EU-maiden ja Britannian välillä. Sosiaaliturvajärjestelmiä sovitetaan yhteen sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta tehdyn pöytäkirjan mukaisesti tavoitteena turvata pöytäkirjan soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden sosiaaliturvaetuudet. Sopimusta sovelletaan ajalla 1.1.2021 - 31.12.2035 ja 1.1.2021 alkaneisiin uusiin rajat ylittäviin tilanteisiin. Sopimusta sovelletaan mm. työtaturmiin ja ammattitauteihin.

3.1.2. Kuljetusliikenteen erityissäännös

Työtaturma- ja ammattitautilakia ei sovelleta kolmannesta valtiosta Suomeen tulevan työntekijän Suomessa tekemään työhön, jos kaikki seuraavat ehdot täyttyvät:

- 1) kysymyksessä on maanteitse tapahtuvan kuljetusliikenteen työ, jonka työntekijä tekee pääosin (yli 50 %) muualla kuin Suomessa
- 2) työntekijä ei asu Suomessa
- 3) työnantajan kotipaikka ei ole Suomessa, ja

4) työhön ei sovelleta EU:n sosiaaliturva-asetusten mukaan Suomen lainsäädäntöä.

Kuljetusliikenteellä tarkoitetaan sekä rahti- että henkilöliikenteen tiekuljetuksia. Asumisen tulkinta on sama kuin asumisperusteisesta sosiaaliturvasta rajat ylittävissä tilanteissa annetussa laissa (16/2019). Suomessa asuva on näin ollen henkilö, jolla on Suomessa varsinainen asunto ja koti ja joka jatkuvasti pääasiallisesti oleskelee täällä. Yrityksen kotipaikan Suomessa osoittaa se, että yhteisö on rekisteröity kaupparekisteriin Suomessa.

Tämän suppean rajoituksen tarkoituksena on rajata lain ulkopuolelle kuljetusliikenteen työ, jossa työntekijällä ja työnantajalla ei ole kiinteitä siteitä Suomeen ja jossa työ kohdistuu vain vähäisemmässä määrin Suomeen. Tällaisessa kuljetusliikenteessä työntekijän työtapaturmaturva on lähinnä kolmannen maan lainsäädännön varassa.

3.1.3. Lyhyet kokous-, koulutus- ja esiintymismatkat Suomeen

Työtapaturma- ja ammattitautilakia ei sovelleta työntekijään, joka on osallistumassa Suomessa järjestettävään kokoukseen tai seminaariin tai joka on koulutus- tai esiintymismatkalla taikka muulla vastaavalla lyhytkestoisella vierailulla Suomessa. Edellytyksenä on, että työntekijä ei asu Suomessa, työnantajan kotipaikka ei ole Suomessa ja työhön ei sovelleta EU:n sosiaaliturva-asetusten mukaan Suomen lainsäädäntöä. Tällaisella työntekijöillä on vakuutusturva pääsääntöisesti järjestetty lähtömaassa, yleensä myös matkavakuutuksella.

Suomeen tehtävää työmatkaa ei lähtökohtaisesti pidetä enää lyhytkestoisena vierailuna, jos sen kesto ylittää 10 päivää.

Esimerkiksi

- kaksi viikkoa kestävä koulutus- tai luentokiertue kuuluu jo lain soveltamisalaan.
- koneen tai laitteen taikka tietojärjestelmän asennus- tai korjaustöihin, messujen rakenteiden kokoonpanotöihin tai mihin tahansa sellaisiin töihin osallistuvat työntekijät, joita ei voida pitää kokous- tai esiintymislouheisina, tulee vakuuttaa Suomessa heti töiden alkamisesta lukien, jos työnantajakohmainen 1 500 euron palkkaraja ylittyy.

Kuten edellä (luku 3.1.1.) kerrottiin, tässä on selvä ero kahden eri suomalaisen vakuutusjärjestelmän välillä. Työntekijän eläkelaki ei koske työntekijää, jonka ulkomainen työnantaja lähettää Suomeen työhön ja jonka työskentely Suomessa tämän työnantajan palveluksessa kestää enintään kaksi vuotta.

3.1.4. EU/ETA –maista, Sveitsistä ja sosiaaliturvasopimusmaasta Suomeen tulevat työntekijät

Vakuuttamisvelvollisuutta koskevat lainvalintasäännökset löytyvät EU- ja ETA-maiden sekä Sveitsin osalta asetuksista 883/2004 ja 987/2009 ja sosiaaliturvasopimusmaiden osalta kyseessä olevasta sopimuksesta. Henkilö voi esimerkiksi tulla Suomeen työskentelemään tilapäisesti mainittujen säädösten mukaisena lähetettynä työntekijänä, jolloin hänen työtaturma- ja ammattitautiturvansa järjestetään lähettämissaassa. Työtaturma- ja ammattitautilain mukaista vakuuttamisvelvollisuutta ei tällöin ole EU-säännösten tai sosiaaliturvasopimuksen yhteensovittamisäännösten takia. Näin ollen esimerkiksi Virosta lähetetyllä työntekijällä tulee olla mukanaan Viron toimivaltaisen viranomaisen antama todistus sovellettavasta sosiaaliturvalainsäädännöstä (A1), jolla osoitetaan hänen kuuluvan Viron sosiaaliturvaan. Tällöin vakuutusta ei oteta Suomesta. Jos todistusta ei ole esittää, lähettävän yrityksen on otettava vakuutus Suomesta.

3.1.5. Sopimuksettomasta (kolmannesta) maasta Suomeen tulevat työntekijät

Sopimuksettomien maiden osalta ei tunneta lähetetyn työntekijän käsitetä. Suomessa työskentelevä on siis vakuutettava työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan täällä, vaikka hän kuuluisi edelleen lähtömaansa sosiaaliturvaan ja vakuutukseen.

Suomen työeläkelainsäädäntöä ei sovelleta työntekijään, jonka ulkomainen työnantaja lähettää Suomeen työhön ja jonka työskentely Suomessa tämän työnantajan palveluksessa kestää enintään kaksi vuotta.

Vastaavaa säännöstä ei ole työtapaturma- ja ammattitautilaissa. Sen vuoksi myös sopimuksettomasta maasta tuleva työntekijä on pääsäännön mukaan vakuutettava Suomessa tekemänsä työn osalta Suomessa riippumatta työskentelyn kestosta, asumismaasta, työnantajan kansalaisuudesta ja muista vastaavista seikoista. Vakuuttamisvelvollisuus ei kuitenkaan koske lyhyitä kokous-, koulutus ja esiintymismatkoja Suomeen.

Esimerkki:

Venäläinen työntekijä kuuluu Suomen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen, vaikka hän työskentelee vähäisemmän osan vuotta Suomessa ja suurimman osan sopimuksettomassa maassa Venäjällä. Kuljetusliikkeen työntekijään sovelletaan kuitenkin kuljetusliikenteen erityissäännöstä, jonka mukaan Suomessa tehtävä kuljetustyö voi jäädä vakuuttamisvelvollisuuden ulkopuolelle.

3.1.6. EU:n ja Britannian välinen kauppa- ja yhteistyösopimus

EU:n ja Britannian (jäljempänä myös Yhdistynyt kuningaskunta) välillä solmitussa kauppa- ja yhteistyösopimuksessa (ns. TCA-sopimus) on kattavat säännökset sosiaaliturvan koordinoinnista EU-maiden ja Britannian välillä. Sosiaaliturvajärjestelmiä sovitetaan yhteen sosiaaliturvajärjestelmien

yhteensovittamisesta tehdyn pöytäkirjan mukaisesti tavoitteena turvata pöytäkirjan soveltamisalaan kuuluvien henkilöiden sosiaaliturvaetudet.

Pöytäkirjaa sovelletaan henkilöihin, mukaan lukien kansalaisuudettomat henkilöt ja pakolaiset, jotka ovat tai ovat olleet yhden tai useamman valtion lainsäädännön alaisia, sekä heidän perheenjäseniinsä ja heidän jälkeensä eläviin.

Pöytäkirjaa sovelletaan työtapaturma- ja ammattitautietuuksiin.

Henkilöillä on samat valtion lainsäädännön mukaiset etuudet ja velvollisuudet kuin kyseisen valtion kansalaisilla (yhdenvertainen kohtelu).

Henkilöt ovat vain yhden valtion lainsäädännön alaisia.

Henkilö, joka on palkkatyössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana jossakin valtiossa, on kyseisen valtion lainsäädännön alainen. (SSC.10 artikla)

Henkilö, joka on palkkatyössä valtiossa sellaisen työnantajan palveluksessa, joka tavallisesti harjoittaa siellä toimintaansa ja jonka tämä työnantaja lähettää toiseen valtioon tekemään työtä tämän työnantajan lukuun, on edelleen ensiksi mainitun valtion lainsäädännön alainen edellyttäen, että toimen kesto on enintään 24 kuukautta ja tätä henkilöä ei lähetetä korvaamaan toista työkomennuksella olevaa työntekijää (lähetetty työntekijä). (SSC. 11 artikla)

Palkkatyötä tavallisesti kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa sekä Yhdistyneessä kuningaskunnassa tekevä henkilö on asuinvaltionsa lainsäädännön alainen, jos hän harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan tässä jäsenvaltiossa (työskentely kahdessa tai useammassa valtiossa) (SSC:12 artikla)

Työtapaturma- ja ammattitautietuuksista säädetään pöytäkirjan III osaston 2 luvussa.

Yhteistyöstä ja tietojen käsittelystä säädetään pöytäkirjan IV osastossa.

3.2. Ulkomailla tehtävä työ

3.2.1. Yleistä

Työtapaturma- ja ammattitautilakia sovelletaan työntekijän Suomen ulkopuolella tekemään työhön, jos hän on Suomen lainsäädännön alainen EU:n sosiaaliturva-asetusten tai Suomea sitovan sosiaaliturvasopimuksen perusteella (14 §).

Yleisimmin tällaiset työntekijät ovat joko EU-asetuksen tai sosiaaliturvasopimusten tarkoittamia Suomesta ulkomaille lähetettyjä työntekijöitä tai kahdessa tai useammassa maassa työskenteleviä henkilöitä, joihin EU-asetuksen nojalla sovelletaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä. TyTAL:n tarkoituksena on, että vain lyhyellä työmatkalla EU-alueella tai sopimusmaassa käyvät henkilöt pysyvät lain soveltamisalan piirissä, vaikka he eivät olisi varsinaisia lähetettyjä työntekijöitä.

Ratkaistaessa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen alueelliseen soveltamiseen ja ulkomaantyöskentelyn vakuuttamiseen liittyviä kysymyksiä, on otettava huomioon sekä TyTAL:n säännökset, että EU-lainsäädännön ja voimassa olevien kahdenvälisen sosiaaliturvasopimusten määräykset.

Työsopimusta ulkomaantyötä varten tehdessään työnantaja ja työntekijä eivät voi vapaasti sopia siitä, miten työtapaturma- ja ammattitautivakuutusturva hoidetaan. Jos työntekijän katsotaan kuuluvan Suomen sosiaaliturvajärjestelmään myös ulkomailla työskennellessään, työnantajan vakuuttamisvelvollisuus määräytyy TyTAL:n mukaisesti.

Eläketurvakeskus (ETK) on toimivaltainen ratkaisemaan työntekijän kuulumisen Suomen sosiaaliturvaan. ETK myös pitää ajan tasalla työeläkelakipalvelussaan ulkomaan työtä koskevaa yksityiskohtaisia soveltamisohjeita, joita kannattaa tarvittaessa käyttää hyväksi (www.tyoelakelakipalvelu.fi).

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutusturva ulkomaantyössä määräytyy sen mukaan, työskenteleekö henkilö EU- tai ETA –maassa, Sveitsissä, sosiaaliturvasopimusmaassa vai sopimuksettomassa (kolmannessa) maassa, kuinka kauan ja kenen työssä henkilö on.

Britannia ei ole enää EU-jäsenmaa. Brexit-erosopimus turvaa 1.1.2021 alkaenkin niiden henkilöiden oikeudet, jotka olivat 31.12.2020 rajat ylittävässä tilanteessa, esimerkiksi lähetettyinä työntekijöinä, EU:n ja Britannian välillä, edellyttäen, että rajat ylittävä tilanne jatkuu tämänkin jälkeen keskeytyksettä.

Britannian ja EU:n välillä solmitussa kauppaa- ja yhteistyösopimuksessa on kattavat säännökset sosiaaliturvan koordinoinnista EU-maiden ja Britannian välillä.

EU-asetuksia soveltavat maat

EU-maiden välisissä sosiaaliturvan yhteensovittamistilanteissa sovellettavat EU-asetukset (883/2004 ja 987/2009) tulivat voimaan 1.5.2010. Tällöin kumoutuivat pääosiltaan aiemmat sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamista koskevat asetukset 1408/71 ja 574/72.

EU- ja ETA-maiden välisissä sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevissa tilanteissa edellä mainittuja EU-asetuksia on sovellettu 1.6.2012 alkaen. EU-maiden ja Sveitsin välillä nämä asetukset tulivat sovellettaviksi 1.4.2012 alkaen.

EU-valtioiden alueiden sisällä olevat valtiot San Marino, Vatikaani ja Monaco eivät kuulu EU:hun. Myöskään Färsaaret ja Grönlanti eivät kuulu EU:hun, mutta

EU-asetuksia sovelletaan näiden ja Pohjoismaiden välillä 1.5.2014 voimaan tulleen uuden pohjoismaisen sosiaaliturvasopimuksen nojalla.

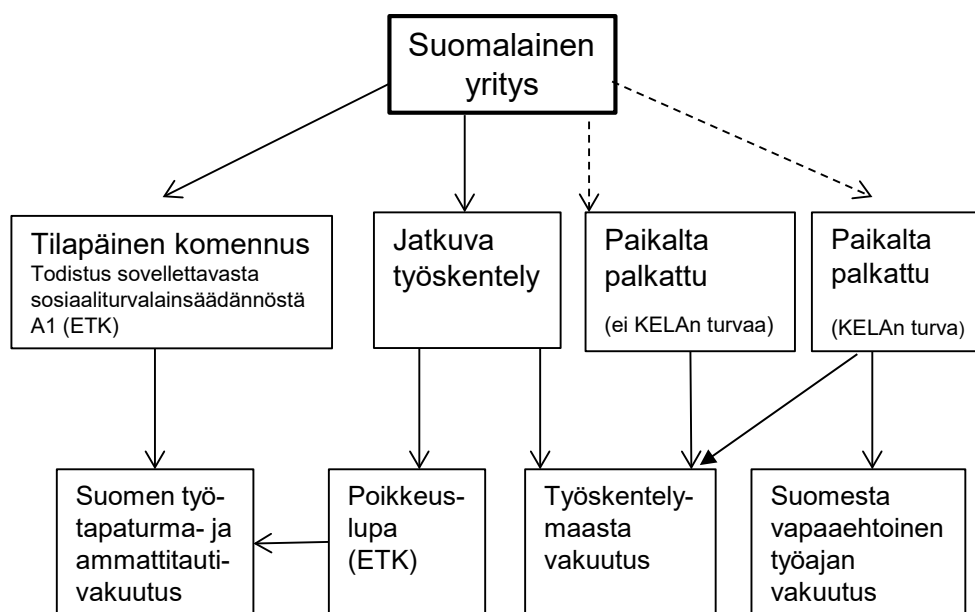
Englannin Kanaalisaaret Man, Jersey ja Quernsey eivät kuulu EU:hun, mutta ne kuuluvat Suomen ja Iso-Britannian välisen täydentävän sosiaaliturvasopimuksen soveltamisalaan.

Työskentely EU-/ ETA-maassa, Sveitsissä ja sosiaaliturvasopimusmaassa

Seuraavassa kaaviokuvassa (kuva 2) esitetään pääsäännöt siitä, miten vakuutusturva järjestetään, kun työntekijä työskentelee EU-/ETA-maassa, Sveitsissä tai sosiaaliturvasopimusmaassa. Tarkemmin asiaa käsitellään kohdissa 3.2.2. ja 3.2.3.

Kuva 2

Työskentely EU-/ETA –maassa, Sveitsissä tai sosiaaliturvasopimusmaassa



Pääsääntönä työskentelymaan periaate

EU:n sosiaaliturvasäännösten ja kahdenvälisten sosiaaliturvasopimusten pääperiaate on työskentelymaassa vakuuttaminen, eli työntekijä kuuluu sen maan sosiaaliturvan piiriin, jossa hän työskentelee.

Ulkomailla tehtävä työ voi esim. pandemian takia muuttua monelle etätöksi, jota tehdään kotimaasta käsin. Etätö voi vaikuttaa siihen, minkä maan sosiaaliturvaan työntekijä kuuluu.

Poikkeuksena lähetetyt työntekijät

Tilapäisesti ulkomaiselle työkomennukselle lähetetyt työntekijät vakuutetaan kuitenkin usein edelleen kotimaassa. EU:n sosiaaliturvasäännösten mukaan tilapäiselle työkomennukselle lähetetty työntekijä kuuluu lähettävän maan sosiaaliturvaan 24 kuukauden ajan. Tämä osoitetaan todistuksella A1 (todistus sovellettavasta sosiaaliturvalainsäädännöstä). Työnantajan tulee hakea A1-todistusta Suomessa Eläketurvakeskukselta (ETK). ETK:n ohjeistuksen mukaan lyhyille kokous-, työ- ja virkamatkoille ei ole tarpeen hakea A1-todistusta, ellei ole tiedossa, että vastaanottajamaa sitä edellyttää.

Myös sosiaaliturvasopimuksissa on lähetettyjä työntekijöitä koskevia määräyksiä. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta koskevia määräyksiä on Israelin ja Quebecin kanssa tehdyissä sopimuksissa sekä UK:n ja EU:n välisissä sopimuksissa.

3.2.2. Työskentely EU-/ETA –maassa ja Sveitsissä

Yleistä

EU-asetukset (883/2004 ja 987/2009) tulivat voimaan 1.5.2010. Niitä sovelletaan EU-maiden lisäksi ETA-maihin ja Sveitsiin muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Perusasetuksen virallinen nimi on "Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 883/2004 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta". Sen täytäntöönpanoasetus on nimeltään "Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EY) N:o 987/2009 sosiaaliturvajärjestelmien yhteensovittamisesta annetun asetuksen (EY) N:o 883/2004 täytäntöönpanomenettelystä". Tässä näistä säännöksistä käytetään yhteisnimitystä EU-asetukset tai EU:n sosiaaliturvasäännökset.

EU-asetuksia sovelletaan kaikkeen työtaturma- ja ammattitautietuuksia koskevaan lainsäädäntöön. Näin ollen asetukset koskevat myös työtaturma- ja ammattitautilain mukaisia vapaaehtoisia vakuutuksia. Lisäksi asetuksia sovelletaan opiskelijataturmalain (460/2015) mukaiseen vakuutukseen.

Seuraavassa kerrotaan näiden EU-asetusten lainvalintaa koskevista määräyksistä. Tarkemmin EU-asetusten sisällöstä ja mm. korvauksia koskevista määräyksistä kerrotaan Tapaturmavakuutuskeskuksen sivuilla (www.tvk.fi).

Vakuuttamissäännökset koskevat koko sitä sosiaaliturvaa, jonka asetukset kattaa. Jos siis päädytään siihen, että henkilöön sovelletaan Suomen lainsäädäntöä, koskee ratkaisu sekä työskentelyyn perustuvaa (mm. työeläke- ja työtaturma- ja ammattitautivakuutus) että asumiseen perustuvaa (mm. sairausvakuutus ja kansaneläke) sosiaaliturvaa. Näin ollen EU-säännökset koskevat myös urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetussa laissa

(276/2009) tarkoitettuja ammattiuurheilijoita ja maatalousyrittäjien eläkelain nojalla vakuutettuja apurahansaajia.

Suomen osalta Eläketurvakeskus (ETK) on toimivaltainen ratkaisemaan työntekijän kuulumisen Suomen sosiaaliturvaan. Kela ratkaisee etuus päätöksen yhteydessä asumisperusteisen sosiaaliturvalainsäädännön soveltamisen eikä anna erillistä päätöstä, mutta siltä osin kuin on kysymys EU-asetusten kattamista sosiaaliturvan aloista, Kelan päätös perustuu ETK:n tekemään lainvalintaratkaisuun.

Tapaturmavakuutuslaitos ei ole toimivaltainen ratkaisemaan työntekijän kuulumista Suomen sosiaaliturvaan. Jos työnantaja on yhteydessä tapaturmavakuutuslaitokseen ja tiedustelee työntekijän vakuuttamista esim. kahden maan työskentelytilanteessa, työnantaja tulee ohjata ottamaan yhteyttä ETK:hon. Vastaavasti, jos korvausasian yhteydessä nousee esille kysymys henkilön kuulumisesta Suomen sosiaaliturvaan, on tässä asiassa oltava yhteydessä ETK:hon, asiakaspalvelunumero 029 411 2110, sähköposti: ulkomaanasiat@etk.fi.

Henkilöllinen soveltamisala

EU:n sosiaaliturva-asetuksia sovelletaan jäsenvaltion kansalaisiin, kansalaisuudettomiin sekä pakolaisiin, jotka asuvat jossakin jäsenvaltiossa. Lisäksi edellytetään, että henkilö on tai on ollut yhden tai useamman jäsenvaltion lainsäädännön alainen. Asetusta sovelletaan myös edellä mainittujen perheenjäseniin ja heidän jälkeensä eläviin eli edunsaajiin.

Soveltamisala on ulotettu 1.1.2011 alkaen myös kolmansien maiden kansalaisiin sekä heidän perheenjäseniinsä edellyttäen, että heillä on laillinen asuinpaikka jonkin jäsenvaltion alueella (poikkeuksena UK, ETA-maat ja Sveitsi sekä Tanska muiden kuin Pohjoismaiden välillä).

Vakuuttaminen vain yhdessä maassa

Pääperiaatteena on, että henkilö liikkuaan EU-asetuksia soveltavissa maissa kuuluu vain yhden valtion sosiaaliturvalainsäädännön piiriin.

Sosiaaliturvamaksut maksetaan vain tähän valtioon ja etuudet myönnetään tämän jäsenvaltion lainsäädännön mukaisina ja kustannuksella.

Työskentely yhdessä jäsenvaltiossa: Pääsääntö = vakuutetaan työntekomaassa

Pääsääntö on, että palkkatyössä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana toimiva henkilö vakuutetaan työntekomaassa.

Esimerkiksi, jos henkilö tulee Suomeen töihin toisesta jäsenvaltiosta, tulee henkilö vakuuttaa Suomessa. Näin ollen työnantajan (kansalaisuudella ei ole merkitystä) tulee järjestää Suomeen tulevalle henkilölle muun muassa työtapaturma- ja ammattitautivakuutus.

Työntekijät, jotka asuvat yhdessä maassa ja työskentelevät toisessa maassa, ja palaavat asuinmaahan säännöllisesti päivittäin tai vähintään kerran viikossa, ovat ns. rajatyöntekijöitä. Heitä ovat esimerkiksi ne Pohjois-Suomessa asuvat henkilöt, joilla on työpaikka Ruotsissa tai Norjassa, ja jotka normaalisti tekevät työnsä kokonaan kyseisessä maassa. Henkilöt vakuutetaan työskentelymaan periaatteen mukaisesti työntekomaassa.

Virkamiehiin sovelletaan pääsääntöisesti työnantajan kotimaan lainsäädäntöä.

Virkamies on henkilö, jonka katsotaan olevan virkamies tai jota kohdellaan virkamiehenä siinä jäsenvaltiossa, johon hänen työnantajanaan toimiva hallinto kuuluu.

Merimiehiin sovelletaan pääsääntöisesti aluksen lippumaan lainsäädäntöä.

Lähetetty työntekijä

Poikkeuksen pääsääntöön muodostavat lähetetyt työntekijät. Työntekijä, joka lähetetään toiseen jäsenvaltioon työskentelemään kyseisen työnantajan lukuun enintään 24 kuukauden ajaksi, kuuluu edelleen lähtövaltionsa sosiaaliturvaan.

24 kuukauden määräaika voidaan jatkaa erityisellä poikkeusluvalla enintään viiteen vuoteen (ks. jäljempänä tämän luvun kohta "poikkeuslupa").

Lähtämisen tulee edellä mainitun määräajan lisäksi täyttää tietyt työntekijää, työnantajaa ja työsuhdetta koskevia edellytyksiä, jotta voidaan katsoa kyseessä olevan asetusten tarkoittama lähettäminen:

- Lähtävän työnantajan ja lähetetyn työntekijän välillä on säilyttävä kiinteä yhteys koko toisessa jäsenvaltiossa työskentelyn ajan. Kiinteää yhteyttä arvioitaessa on otettava huomioon mm. vastuu työsopimuksesta, palkkauksesta ja erottamisesta sekä valta määrätä työn luonteesta.
- Työntekijään on sovellettu lähtövaltion lainsäädäntöä välittömästi ennen lähettämistä. Yleensä kuukauden aikaa pidetään riittävänä.
- Työntekijää ei saa lähettää korvaamaan samaa työtä tehnyttä toista työntekijää (esim. 24 kuukauden lähettämisaika on umpeutunut).
- Lähtävän työnantajan tulee tavallisesti harjoittaa toimintaansa lähettäjämaassa. Toiminnan tulee olla muuta kuin pelkkää sisäiseen hallintoon liittyvää toimintaa.

Jos ETK on myöntänyt lähetetylle työntekijälle ulkomaantyön ajalle A1-todistuksen kuulumisesta Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöön, ei todistuksen voimassaoloon lähtökohtaisesti tule muutoksia. ETK:lle tulee kuitenkin tehdä ilmoitus muuttuneista olosuhteista, esimerkiksi jos työntekijä lomautetaan toistaiseksi tai työkomennus keskeytyy.

Etätyössä EU-maassa

EU-maassa tehtävän etätyön vakuuttaminen ratkaistaan samalla tavalla kuin EU-maassa tehtävän muunkin työn vakuuttaminen. **Etätyöskentelyn fyysinen sijainti** eli se missä EU-maassa työntekijä fyysisesti työskentelee tietokoneensa ääressä määrittää sen, minkä maan sosiaaliturvasäännöksiä työskentelyyn sovelletaan. On tärkeää huomata, että sosiaaliturva ei määräydy sen mukaan, missä maassa työnantaja, asiakkaat tai työntekijän vakituinen asunto sijaitsevat. Etätyötä tekevä työntekijä voidaan olosuhteista riippuen rinnastaa lähetettyyn työntekijään.

Etätyötä toisessa EU-maassa tekevää työntekijää voidaan pitää Suomesta lähetettynä työntekijänä, jos edellytykset Suomen sosiaaliturvaan kuulumiselle täyttyvät ja työnantaja hakee hänelle A1-todistusta Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta. Edellytykset kuulua Suomen sosiaaliturvaan ovat samat kuin lähetetyillä työntekijöillä. Jos työnantaja ei hae työntekijälle todistusta Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta, tulee sosiaaliturva tästä työstä järjestää työskentelymaassa.

Esim. Saksassa tehtävään etätyöhön suomalainen työnantaja voi hakea Eläketurvakeskukselta työntekijälle A1-todistusta kuulumisesta edelleen Suomen sosiaaliturvan piiriin.

Lähetetty yrittäjä

Myös yrittäjä voi toimia lähetettynä yrittäjänä toisessa jäsenvaltiossa. Yrittäjä, joka lähtee tilapäisesti, enintään 24 kuukaudeksi, tekemään samankaltaista työtä toiseen jäsenvaltioon, kuuluu lähtömaansa sosiaaliturvaan kyseisenä aikana.

Jotta voidaan katsoa kyseessä olevan lähettäminen, edellytetään määräajan lisäksi seuraavia asioita:

- Yrittäjän on tavanomaisesti harjoitettava merkittävää toimintaa siinä jäsenvaltiossa, jossa yritys sijaitsee.

- Yrittäjän tulee säilyttää toimintansa harjoittamisen edellytykset lähtömaassa voidakseen toisesta jäsenvaltiosta palattuaan jatkaa siellä toimintaansa.
- Yrittäjän on täytynyt harjoittaa toimintaansa ennen lähtemistään työskentelemään tilapäisesti toiseen jäsenvaltioon. Suomessa edellytetään, että YEL-vakuutus on ollut voimassa vähintään neljän kuukauden ajan.
- Toisessa jäsenvaltiossa tehtävän työn on oltava samankaltaista kuin yrittäjän tavallisesti tekemä työ.

Työskentely kahdessa tai useammassa maassa

Jos henkilö työskentelee kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, on harjoitetun työskentelyn kesto ja luonne kussakin jäsenvaltiossa ratkaisevaa, kun tarkastellaan, minkä jäsenvaltion lainsäädännön mukaan työntekijä tulisi vakuuttaa. Tätä tarkoitusta varten on tehtävä kokonaisarviointi kaikista asiaankuuluvista tosiseikoista, joihin palkattua työtä tekevän henkilön tapauksessa kuuluu erityisesti työsopimuksessa määritelty työpaikka.

Työntekijänä kahdessa tai useammassa maassa

Työntekijään, joka tekee työtä kahdessa tai useammassa jäsenvaltiossa, sovelletaan hänen asuinvaltionsa lainsäädäntöä, jos hän harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan asuinmaassaan. Tällä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä työskentelee yhden työsuhteen osalta kahdessa tai useammassa maassa.

Asuinpaikka on paikka, jossa henkilö vakinaisesti asuu.

Toiminnan huomattavalla osalla tarkoitetaan sitä, että se on määrällisesti merkittävä osa kaikesta toiminnasta. Tällöin otetaan huomioon työaika ja/tai palkka. Jos tällöin täyttyy 25 prosenttia pienempi osuus, on se osoitus siitä,

että huomattavaa osaa toiminnasta ei harjoiteta kyseisessä jäsenvaltiossa. Arvioinnissa on otettava huomioon tilanne seuraavan 12 kuukauden aikana. Suomessa ETK on toimivaltainen ratkaisemaan, miten tietyn henkilön kohdalla tätä huomattava osaa arvioidaan.

Esimerkki:

Työntekijä asuu Suomessa. Hänellä on virolainen työnantaja, joka maksaa palkan. Työntekijä työskentelee 10 päivää kuukaudessa Suomessa, 6 päivää Virossa ja 4 päivää Puolassa.

Kymmenen päivää kuukaudessa on yli 25 prosenttia työskentelystä eli työntekijä harjoittaa huomattavaa osaa toiminnastaan asuinmaassaan, joten hänet vakuutetaan Suomessa.

Jos työntekijä ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan asuinvaltiossaan, häneen sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa hänen työnantajansa kotipaikka tai liiketoimintapaikka sijaitsee.

Esimerkki:

Työntekijä asuu Suomessa ja työskentelee virolaiselle yritykselle niin, että työtä tehdään Suomessa neljä päivää kuukaudessa ja muu aika työtä tehdään Virossa. Työntekijä on vakuutettava Virossa, koska hän ei työskentele huomattavaa osaa toiminnastaan asuinvaltiossaan Suomessa.

Koska viimeksi mainitussa tapauksessa on mahdollista, että työnantaja on sijoittautunut ns. kolmanteen maahan, on näitä tapauksia varten säädetty, että tällöin sovelletaan työntekijään hänen asuinvaltionsa lainsäädäntöä.

Esimerkki:

Työntekijä asuu Suomessa ja työskentelee venäläiselle yritykselle niin, että työtä tehdään Suomessa neljä päivää kuukaudessa ja muu aika tehdään Virossa. Työntekijä on vakuutettava Suomessa, koska hän asuu Suomessa, vaikka hän ei työskentele huomattavaa osaa täällä.

Jos henkilö työskentelee useille yrityksille tai työnantajille, joiden kotipaikat tai liiketoimintapaikat ovat eri jäsenvaltioissa, sovelletaan hänen asuinvaltionsa lainsäädäntöä.

Esimerkki:

Työntekijä asuu Virossa ja hän työskentelee virolaiselle työnantajalle Virossa. Tämän lisäksi hänellä on toinen työ Suomessa suomalaisen työnantajan palveluksessa. Työntekijä vakuutetaan kaikkien näiden töiden osalta Virossa.

Etä- ja läsnätyötä kahdessa EU-maassa

Osa EU-maista, Suomi mukaan lukien, on tehnyt keskenään rajat ylittävää etätyötä koskevan sopimuksen, joka tuli voimaan 1.7.2023.

Etätyösopimuksen mukaan etä- ja läsnätyötä kahdessa EU-maassa tekevä työntekijä voidaan tietyin edellytyksin vakuuttaa oman asuinmaan sijaan työnantajan kotimaassa.

EU-maiden välinen etätyösopimus antaa mahdollisuuden poiketa EU-asetukseen (883/2004) perustuvasta työntekijän asuinmaan vakuuttamisen säännöksestä. Etätyösopimuksen perusteella työnantaja ja työntekijä voivat hakea poikkeuslupaa sille, että työntekijään sovelletaan työnantajan kotipaikan sosiaaliturvalainsäädäntöä.

Etätyösopimuksen soveltaminen edellyttää:

- Etätyösopimusta sovelletaan vain sopimuksen allekirjoittaneiden EU-maiden välillä liikkuviin työntekijöihin.
- Etätyösopimus koskee vain rajat ylittävissä tilanteissa olevia työntekijöitä, jotka tekevät etätyötä asuinmaassaan tietotekniikan välityksellä ja jotka työskentelevät muun ajan työnantajansa kotimaassa.
- Työntekijän tulee tehdä etätyötä asuinmaassaan vähintään 25 % mutta alle 50 % kokonaistyöajasta. Muun ajan eli vähintään 50 % työajasta työntekijän tulee tehdä työtä työnantajan kotimaassa.
- Työnantajan ja työntekijän tulee molempien haluta etätyösopimuksen soveltamista ja normaaleista sovellettavaa sosiaaliturvalainsäädäntöä koskevista määräyksistä poikkeamista.

Etätyösopimus ei koske mm. yrittäjiä, apurahansaajia tai virkamiehiä; työtä, joka on tiettyyn paikkaan sidottua; työntekijöitä, joilla on vain yksi työskentelymaa; työntekijöitä, joilla on useampi kuin kaksi työskentelymaata tai useita työnantajia eri maissa.

Etätyösopimuksen mukaista poikkeuslupaa tulee hakea etukäteen työnantajan kotipaikan sosiaaliturvaviranomaisilta - Suomessa Eläketurvakeskukselta. Jos

etätyösopimusta voidaan soveltaa työntekijään, myöntää Eläketurvakeskus A1-todistuksen osoitukseksi Suomen sosiaaliturvaan kuulumisesta.

Yrittäjänä kahdessa tai useammassa maassa

Myös yrittäjään, joka harjoittaa toimintaansa tavallisesti kahdessa tai useammassa maassa, sovelletaan hänen asuinvaltionsa lainsäädäntöä, jos hän harjoittaa huomattavan osan toiminnastaan tässä jäsenvaltiossa.

Huomattavaa osaa määritettäessä otetaan huomioon liikevaihto, työaika, suoritettujen palvelujen lukumäärä ja/tai työtulo. Jos tällöin täyttyy 25 prosenttia pienempi osuus, on se osoitus siitä, että huomattavaa osaa toiminnasta ei harjoiteta kyseisessä jäsenvaltiossa. Arvioinnissa on otettava huomioon tilanne seuraavan 12 kuukauden aikana.

Jos yrittäjä ei harjoita huomattavaa osaa toiminnastaan asuinvaltiossaan, häneen sovelletaan sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, jossa sijaitsee hänen toimintansa keskuspaikka.

Keskuspaikan määrittämisessä otetaan huomioon kaikki tekijät, joista yrittäjän ammatillinen toiminta muodostuu. Merkitystä on erityisesti sillä, missä yrittäjän toiminnan kiinteä ja vakituinen toimipaikka sijaitsee, mikä on toiminnan tavanomainen luonne tai kesto ja suoritettujen palvelujen lukumäärä.

Työntekijänä yhdessä ja yrittäjänä toisessa maassa

Henkilöön, joka työskentelee työntekijänä yhdessä ja yrittäjänä toisessa maassa, sovelletaan kaiken työskentelyn osalta sen jäsenvaltion lainsäädäntöä, missä hän työskentelee työntekijänä.

Sovellettavan lainsäädännön väliaikainen määrittäminen

Jos henkilö työskentelee kahdessa tai useammassa maassa, siitä on ilmoitettava asuinvaltion toimivaltaiselle laitokselle (Suomessa ETK). Tällöin

asuinvaltion laitos määrittää asianomaiseen henkilöön sovellettavan lainsäädännön ja ilmoittaa tästä muille valtioille, joissa henkilö työskentelee. Tällä tavoin tehty määrittäminen on väliaikaista, ja jäsenvaltioilla on kaksi kuukautta aikaa ottaa kantaa määrittämiseen.

Esimerkki:

Henkilö asuu Virossa ja työskentelee Virossa ja Suomessa. Virossa määritetään, minkä maan lainsäädäntöä henkilöön sovelletaan, ja Viro ilmoittaa tästä Suomelle. Suomella on kaksi kuukautta aikaa ottaa kantaa määrittämiseen.

Jos Suomi hyväksyy lainvalinnan, Virolle ei tarvitse lähettää vastausta ja määrittämisestä tulee lopullista. Jos Suomi ei hyväksy lainvalintaa, tästä tulee ilmoittaa Virolle. Tällöin tulee noudatettavaksi väliaikainen vakuuttaminen ja siihen liittyvät artiklat.

Yritys saattaa hakea työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta työntekijöille edellä mainitun kahden kuukauden kuluessa. Tällöin vakuutus on myönnettävä. Jos myöhemmin ilmenee, ettei henkilöön tullutkaan soveltaa Suomen lainsäädäntöä, täytäntöönpanoasetuksessa on määräyksiä vakuutusmaksujen kuittaamisesta eri maiden laitosten kesken (ks. jäljempänä tämän luvun kohta "väliaikaisesti maksettujen vakuutusmaksujen kuittaaminen").

Lainsäädännön tilapäinen soveltaminen

Jos jäsenvaltioiden toimivaltaiset laitokset (Suomessa ETK) ovat eri mieltä siitä, minkä maan lainsäädäntöä henkilöön sovelletaan, laitosten tulee ensisijaisesti neuvotella ja yrittää päästä sopimukseen asiassa. Jos sopimukseen ei päästä, asia on mahdollista viedä EU:n komission yhteydessä toimivan hallintotoimikunnan käsittelyyn.

Näiden tilanteiden varalta EU-asetuksessa on säännökset siitä, minkä maan lainsäädäntöä henkilöön sovelletaan tilapäisesti ja mitkä ovat henkilön oikeudet väliaikana.

Henkilöön, joka työskentelee ainoastaan yhdessä maassa (komennus), sovelletaan tilapäisesti sen maan lainsäädäntöä, jossa hän työskentelee.

Esimerkki: Henkilö on tullut Ruotsista Suomeen töihin ja Suomi katsoo, että kyseessä on lähetetty työntekijä, mutta Ruotsi on tästä eri mieltä. Henkilöön sovelletaan väliaikaisesti työskentelymaan lainsäädäntöä eli Suomen lainsäädäntöä.

Henkilöön, joka työskentelee kahdessa tai useammassa maassa, sovelletaan tilapäisesti asuinmaan lainsäädäntöä, jos hän työskentelee siellä osittain. Jos hän ei työskentele asuinvaltiossa, sovelletaan häneen tilapäisesti sen maan lainsäädäntöä, jonka soveltamista hän on ensin hakenut.

Väliaikaisesti maksettujen vakuutusmaksujen kuittaaminen

Täytäntöönpanoasetuksessa on määräyksiä vakuutusmaksujen kuittaamisesta eri maiden laitosten kesken, jos henkilö on tilapäisesti vakuutettu jossakin maassa ja tämän maan lainsäädäntöä ei vahvisteta lopullisesti sovellettavaksi lainsäädännöksi.

Laitos ei saa palauttaa maksuja työnantajalle ennen kuin lopullisesti toimivaltaiseksi vahvistettu laitos on ilmoittanut sille maksettavan määrän. Toimivaltainen laitos voi pyytää, että väliaikaisesti maksuja saanut laitos siirtää maksut toimivaltaiselle laitokselle. Pyyntö on esitettävä kolmen kuukauden kuluessa siitä, kun sovellettava lainsäädäntö on määritetty.

Poikkeuslupa

Asetuksissa on myös poikkeuslupamenettely: valtioiden toimivaltaiset viranomaiset voivat myöntää poikkeuksia lainvalintaa koskeviin säännöksiin.

Suomessa ETK on toimivaltainen viranomainen hoitamaan poikkeuslupa-
asioita. Poikkeuslupa on saatava työskentelymaan suostumus, jonka ETK
hankkii. Poikkeuslupa on mahdollista saada, jos työskentelyaika toisessa
jäsenvaltiossa on enintään viisi vuotta.

3.2.3. Työskentely sosiaaliturvasopimusmaassa

Yleistä

Sosiaaliturvasopimusten merkitys on vähentynyt mm. EU:n laajenemisen myötä. Työtaturma- ja ammattitautivakuutusta koskevia määräyksiä on enää Israelin ja Quebecin kanssa solmituissa sopimuksissa. Huom! Myös UK:n ja EU:n väliset sopimukset.

Suomen ja toisen valtion kesken solmittu sosiaaliturvasopimus säätelee sopimuksessa sovittujen sosiaaliturva-alueiden osalta näiden yhteensovittamista henkilön työskennellessä, oleskellessa tai asuessa toisen sopimusvaltion alueella.

Työtaturma- ja ammattitautivakuutuksesta sopimukset sisältävät usein säännöksiä mm. seuraavista asioista

- minkä valtion lainsäädäntöä sovelletaan kussakin tapauksessa
- mihin valtioon vakuutusmaksut maksetaan
- miten eri valtioista määräytyvät etuudet yhteen sovitetaan
- miten etuuksia voidaan viedä valtiosta toiseen
- miten menetellään ammattitaudeissa ja niiden pahetessa.

Sosiaaliturvasopimukset ovat usein sisällöltään samankaltaisia. Johtavana ajatuksena on yhdenvertaisuuden periaate. Se tarkoittaa, että sopimusmaan kansalaiset rinnastetaan oman maan kansalaisiin. Korvaukset työtaturmista ja ammattitaudeista maksetaan samalla tavalla kuin oman maan kansalaisille riippumatta siitä, millainen lainsäädäntö sopimusmaassa on. Eri maiden sosiaaliturvalainsäädännössä voi olla eroja esimerkiksi vakuutetun henkilöpiirin, korvattavien ammattitautien, työmatkataturmakäsitteen ja omavastuuosuuksien suhteen.

Seuraavassa esitetään joitain yleisiä huomioita sosiaaliturvasopimusten sisällöstä. Jokaisen sopimuksen osalta on kuitenkin tarkistettava erikseen kyseessä olevan sopimuksen määräykset. Esimerkiksi sopimuksen asiallinen soveltamisala, lähettämisen ajat tai kustannusten korvaaminen vaihtelevat sopimuksittain.

Pääsääntönä työskentelymaa

Vakuutusturva määräytyy pääsääntöisesti sen maan säännösten mukaan, missä työskentely tapahtuu. Työnantaja on velvollinen ottamaan työntekijöilleen vakuutuksen työskentelymaan lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Poikkeus: lähetetyt työntekijät

Työskentelymaa -sääntöön on poikkeuksena ns. lähetetty työntekijä, joka yleensä kuuluu määräajan lähettäjämaan lainsäädännön piiriin. Eri sopimuksissa esiintyy 12/24/36 kuukauden aikarajoja, joiden jälkeen tulevat voimaan työskentelymaan säännökset. ETK voi erillisestä hakemuksesta myöntää poikkeusluvan näihin aikarajoihin. Poikkeuslupa tarkoittaa, että kotimaan sosiaaliturva kokonaisuudessaan säilyy tietyn sovitun määräajan.

Vältyäkseen vakuutusmaksun maksamiselta työskentelymaahan työnantajan tulee hankkia ns. lähetetyn työntekijän todistus ETK:lta. Jos kyseinen sosiaaliturvasopimus ei koske työtapa- ja ammattitautivakuutusta, ei ETK:n antama lähetetyn työntekijän todistus vapauta työnantajaa tapaturmavakuutusmaksusta toisessa maassa.

Poikkeuslupamenettely

Sopimuksissa on sopimusmaiden viranomaisille annettu mahdollisuus keskenään sopia poikkeuksista sosiaaliturvasopimusten vakuuttamista koskeviin säännöksiin. Poikkeuslupaa haetaan ETK:n kautta.

Poikkeusluvan hakeminen voi tulla kysymykseen, kun lähetetylle työntekijälle halutaan hakea jatkoaikaa kotimaan sosiaaliturvan säilyttämiseksi sopimusmaassa. Toisaalta poikkeusluvan hakeminen voi joskus olla aiheellista myös ulkomaisen tytäryhtiön tai muun ulkomaisen yrityksen palvelukseen menevälle.

Etätyössä sosiaaliturvasopimusmaassa

Sosiaaliturvasopimusmaassa tehtävän etätyön vakuuttaminen ratkaistaan samalla tavalla kuin muunkin työn vakuuttaminen. **Etätyöskentelyn fyysinen sijainti** eli se kummassa sopimusmaassa työntekijä fyysisesti työskentelee tietokoneensa ääressä määrittää sen, kumman maan sosiaaliturvasäännöksiä työskentelyyn sovelletaan. On tärkeää huomata, että sosiaaliturva ei määräydy sen mukaan, missä maassa työnantaja, asiakkaat tai työntekijän vakituinen asunto sijaitsevat. Etätyötä tekevä työntekijä voidaan olosuhteista riippuen rinnastaa lähetettyyn työntekijään.

3.2.4. Työskentely sopimuksettomassa (kolmannessa) maassa

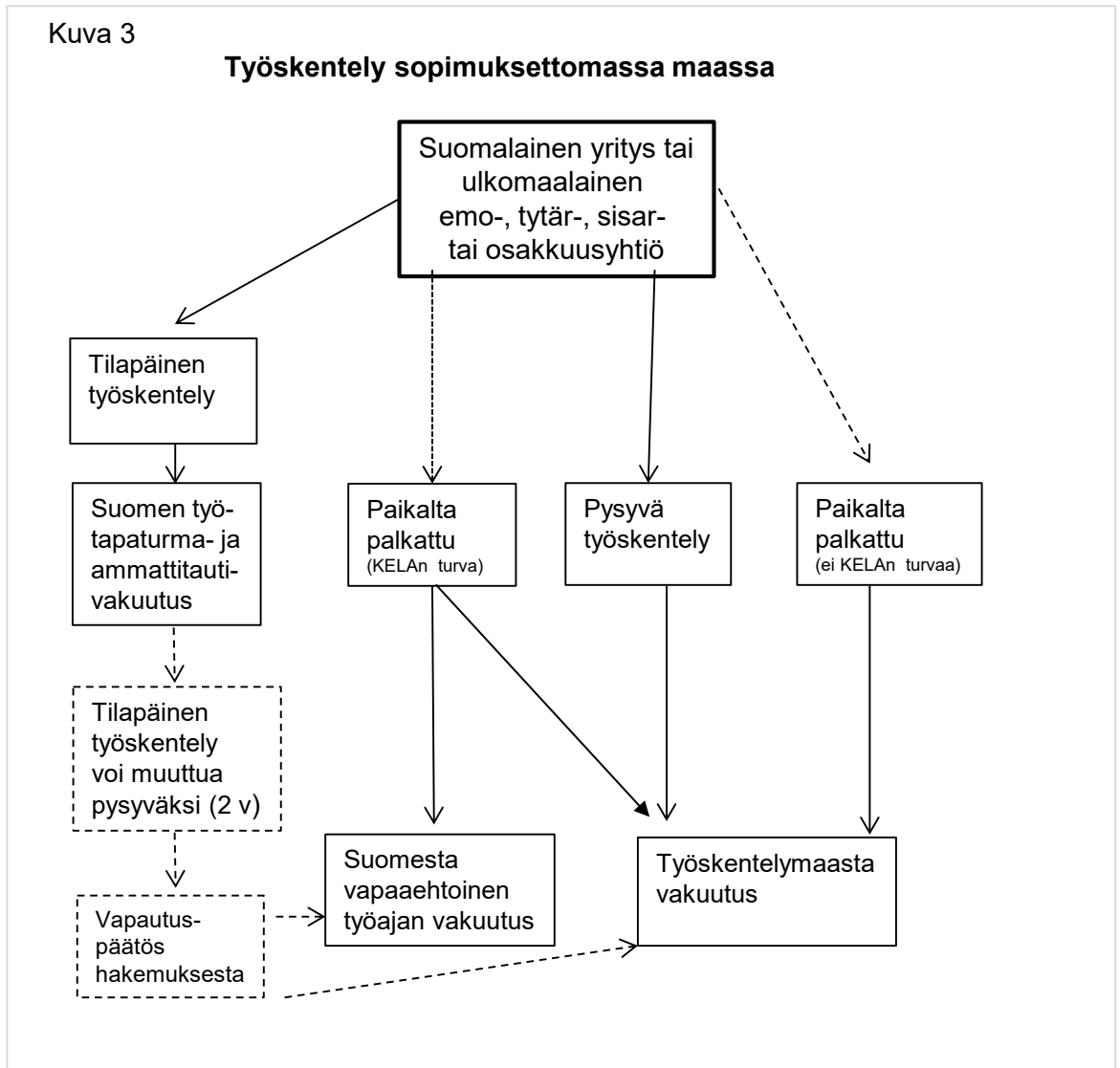
Yleistä

Työtapaturma- ja ammattitautilain 14 §:n 2 momenttia sovelletaan ulkomaan työskentelyyn silloin, kun kyse on työnteosta sopimuksettomassa (kolmannessa) maassa. Kolmannella maalla tarkoitetaan muuta kuin EU- tai ETA- maata, Sveitsiä taikka sosiaaliturva- tai kansainvälisen sopimuksen maata. Säännös koskee ulkomaille lähetettyjen työntekijöiden työtapaturma- ja ammattitautiturvaa. Säännöksessä määritellään se, millä edellytyksillä ulkomaille lähetettyyn työntekijään sovelletaan TyTAL:ia.

Koska eri maiden sosiaaliturva on säädetty toisistaan riippumatta, ulkomailta työskentelevä suomalainen voi vastavuoroisen sosiaaliturvasopimuksen puuttuessa tulla työtapaturmien ja ammattitautien osalta päällekkäisen turvan

piiriin tai toisaalta jäädä kokonaan vakuutusturva vaille. Työnantaja puolestaan voi joutua maksamaan kaksinkertaisia vakuutusmaksuja.

Seuraavassa kaaviossa (kuva 3) esitetään, miten vakuutusturva järjestetään sopimuksettomassa maassa.



Suomalaisella työnantajalla tarkoitetaan yhteisöä tai luonnollista henkilöä, jolla on kotipaikka Suomessa. Luonnollisen henkilön tulee myös tosiasiallisesti asua Suomessa. Yhteisön kotipaikan Suomessa osoittaa se, että yhteisö on rekisteröity kaupparekisteriin Suomessa. Jos yhteisön perustaminen ei vaadi rekisteröintiä, se katsotaan suomalaiseksi, jos sen hallinto on Suomessa tai se pääasiallisesti toimii Suomessa. Suomalaisena työnantajana pidetään myös ulkomaisen yrityksen tai eurooppayhtiön Suomessa toimivaa kaupparekisteriin

rekisteröityä sivuliikettä sekä eurooppayhtiötä, jonka sääntömääräinen kotipaikka on Suomessa.

Työntekijän lähettäminen ulkomaille ns. kolmanteen valtioon

Työtapaturma- ja ammattitautilakia sovelletaan työhön, jota työntekijä tekee suomalaisen työnantajan lähettämänä kolmannessa valtiossa edellyttäen, että:

- 1) työntekijä työskentelee joko lähettävän suomalaisen työnantajan palveluksessa tai sen kanssa samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvan ulkomaisen yrityksen (emo-, tytär- tai sisaryhtiö) palveluksessa,
- 2) työntekijän työsuhde lähettäneeseen suomalaiseen yritykseen jatkuu ulkomailla työskentelyn ajan, ja
- 3) työntekijä kuuluu Suomen sosiaaliturvalainsäädännön alaisuuteen lähtiessään ulkomaille työhön.

Suomesta lähetetyn työntekijän kansalaisuudella ei ole merkitystä TyTAL 14 §:n soveltamisessa.

Työsuhde lähettäneeseen suomalaiseen yritykseen

Pakolliseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen kuulumisen edellytyksenä on, että ulkomaille lähetetyn työntekijän työsuhde suomalaiseen lähettäneeseen yritykseen säilyy koko ulkomailla työskentelyn ajan.

Suomalainen työnantaja voi lähettää työntekijän ulkomaille omaan työhönsä tai kanssaan samaan taloudelliseen kokonaisuuteen kuuluvaan ulkomaiseen emo-, tytär- tai sisaryritykseen. Edellytyksenä myös viimeksi mainituissa tapauksissa on se, että työntekijän työsuhde ulkomailla 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 läheittävään työnantajaan jatkuu, vaikka palkanmaksu olisi siirretty ulkomaiselle yritykselle.

Myös sellainen työntekijä, joka on Suomesta palkattu suoraan ulkomaantyötä varten, kuuluu 14 §:n perusteella pakolliseen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen. 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 työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

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

Ulkomailla työskentelyn tilapäisyys

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.

Oleskelun tilapäisyyden arviointi tehdään kokonaisarvioinnin perusteella, ja siinä otetaan huomioon

- ulkomaisen työkomennuksen määräaikaisuus ja pituus
- useiden peräkkäisten työkomennusten merkitys
- oleskelun kokonaiskesto

- työntekijän perhe- ja muut siteet kotimaahan
- työntekijän oma näkemys asiasta.

Jos työnantaja katsoo, että kysymyksessä ei ole enää tilapäinen oleskelu, asia voidaan sopia työntekijän kanssa, kun määräaikaista oleskelua seuraavan kerran jatketaan. Tällöin tulisi sopia myös sosiaaliturvasta oleskelumaassa.

Jos työntekijä lähtee pysyvästi ulkomaille työskentelemään, häntä ei voida vakuuttaa työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisella pakollisella vakuutuksella. Työntekijä kuuluu tällöin työskentelymaan lainsäädännön piiriin. Työnantaja voi täydentää työntekijän turvaa työtapaturma- ja ammattitautilain 204 §:n mukaisella vapaaehtoisella työajan vakuutuksella (ks. kohta 11.6.).

Vakuuttamisvelvollisuus on lähettävällä työnantajalla

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

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

Vakuutukseen kuulumisesta voi hakea vapautusta

Työnantaja voi hakea vakuutusyhtiöltä vahvistusta sille, ettei työntekijä enää kuulu työnantajan vakuutukseen. Vakuutusyhtiön tulee ennen päätöksentekoa hankkia riittävät tiedot tästä myös työntekijältä ja varata hänelle tilaisuus tulla kuulluksi ennen päätöksentekoa.

Työtapaturma- ja ammattitautilakia ei sovelleta kolmanteen maahan lähetettyyn työntekijään, jos vakuutusyhtiö on työnantajan hakemuksesta päätöksellään vahvistanut, ettei työntekijä kuulu enää työnantajan vakuutukseen. Edellytyksenä päätökselle on, että työskentely ulkomailla ei ole enää tilapäistä ja työskentely ulkomailla on jatkunut yli kaksi vuotta. Päätöstä sovelletaan sen lainvoimaiseksi tuloa seuraavan kalenterivuoden alusta.

Kun vapautus on myönnetty, työnantajalla on mahdollisuus vakuuttaa työntekijä työtapaturma- ja ammattitautilain 204 §:n mukaisesti.

3.2.5. Diplomaatit ja edustustot

EU-asetuksia soveltavat maat

Diplomaatti- ja konsuliedustustoissa työskentelevien henkilöiden vakuuttaminen määräytyy virkamiehiä koskevan säännön mukaan. Jos henkilö on virkamiesasemassa, kuuluu hän työnantajansa kotimaan lainsäädäntöön. Muihin työntekijöihin sovelletaan työskentelymaan lainsäädäntöä, jollei Wienin yleissopimuksesta muuta johdu.

Sopimuksettomat maat

Diplomaattisia suhteita koskee Wienin yleissopimus. Sen mukaan diplomaattisen ja konsuliedustuksen henkilökunta sekä heidän henkilökohtaiset palvelijansa, mikäli nämä ovat lähettäjämaan kansalaisia, ovat vapautettuja asemamaan sosiaaliturvaa koskevista määräyksistä. Työskentelymaan kansalaisuutta olevan henkilökunnan vakuuttaminen hoidetaan työskentelymaan lainsäädännön mukaan.

4. Vakuuttaminen

4.1. Vakuutuksen ottaminen

Työnantajan tulee vakuuttamisvelvollisuutensa täyttääkseen ottaa työntekijöilleen vakuutus ennen työnteon aloittamista (156 §). Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen vakuutuksen voi ottaa kotimaisesta tai ulkomaisesta yhtiöstä, jolla on vakuutusyhtiölain tai ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetun lain mukainen oikeus myöntää näitä vakuutuksia.

TyTAL:n mukainen vakuutus on luonteeltaan yleisvakuutus, jonka katsotaan koskevan kaikkia työnantajan työntekijöitä. Työnantaja voi ottaa yrityksen määrättyä osaa tai määrättyä työtä varten eri vakuutuksen (osavakuutus).

Jos työnantaja on ottanut vakuutuksen samaa työtä varten kahdesta tai useammasta vakuutusyhtiöstä, ensiksi otettu vakuutus on pätevä.

4.2. Myöntäminen ja alkaminen

Vakuutusyhtiön on myönnettävä siltä haettu pakollinen työaikaa koskeva vakuutus (157 §). Toisin kuin TyTAL:n mukaisissa vapaaehtoisissa vakuutuksissa, vakuutusyhtiö ei voi kieltäytyä TyTAL:n mukaisen työntekijöille

haetun vakuutuksen myöntämisestä, vaikka työnantaja olisi esimerkiksi laiminlyönyt vakuutusmaksujensa maksamisen.

TyTALissa tai sitä koskevassa hallituksen esityksessä ei määritellä, mitä tarkoitetaan vakuutushakemuksella. TyTAL 167 §:ssä mainitaan erikseen sana tarjouspyyntö, minkä perusteella vakuutushakemusta ja tarjouspyyntöä voidaan pitää toisistaan erillisinä asioina. Vakiintuneen tulkinnan mukaan vakuutuksen hakemisessa ja vakuutushakemuksessa on kyse pyynnöstä saattaa vakuutus voimaan. Tarjouspyyntö on vakuutushakemuksen tekemistä edeltävä kehotus vakuutustarjouksen tekemiseen.

Vakuutusyhtiön ei ole pakko antaa tarjousta sille esitettyyn tarjouspyyntöön. Tarjouksen antamatta jättäminen tulee perustella hyvän vakuutustavan mukaisesti.

Vakuutusyhtiön on ennen vakuutussopimuksen tekemistä annettava vakuutuksen hakijalle tietoja vakuutusmuodoistaan, näiden vakuutusten vakuutusmaksuista ja vakuutusehdoista sekä muut hakijalle määritettyyn vakuutustarpeeseen sopivan vakuutuksen valitsemiseksi tarpeelliset tiedot. Tietoja annettaessa tulee kiinnittää huomiota myös vakuutusturvan olennaisiin rajoituksiin (TyTAL 156 § ja vakuutussopimuslaki 5 §). Vakuutusmaksujen osalta riittävänä ennakkotietona voidaan pitää yleisluontoista kuvausta, josta ilmenee olennaisten maksuun vaikuttavien tekijöiden, kuten vakuutuksenottajan oman vahinkohistorian, vaikutus vakuutusmaksuun.

Vakuutus alkaa siitä ajankohdasta, jolloin vakuutusyhtiö on todistettavasti vastaanottanut vakuutushakemuksen, jollei myöhemmästä alkamisajasta ole sovittu. Vakuutus ei voi alkaa takautuvasti. Hakemukselle ei ole säädetty määrämuotoa, mutta tyypillisesti hakemukset tehdään kirjallisesti.

4.3. Vahvistus voimassaolosta

Vakuutuksenottajalle on annettava kirjallinen vahvistus vakuutuksen voimassaolosta. Vahvistuksella ei ole tarkempaa määrämuotoa, kirjallisen vahvistuksen vaatimuksen täyttää myös sähköinen asiakirja. Se voi yhtä hyvin olla ns. vakuutuskirja, ja vahvistuksen tarkempi sisältö on vakuutusyhtiön harkittavissa. Koska kyse on luonteeltaan vahvistuksesta, se on annettava viipymättä vakuutuksen tultua voimaan.

4.4. Jatkuva ja määräaikainen vakuutus

TyTAL:n mukainen vakuutus tehdään pääsääntöisesti jatkuvaksi (158 §). Vakuutuskausi on tällöin kalenterivuosi. Kesken vuotta voimaan tulevan vakuutuksen ensimmäinen vakuutuskausi päättyy vakuutuksen alkamista seuraavan kalenterivuoden viimeisenä päivänä.

Esimerkki:

Viherpihasuunnittelija Teija ilmoittaa vakuutusyhtiölle 12.4.2020, että hän on palkannut ensimmäisen työntekijänsä, joka aloittaa työt 1.5.2020. Työsopimus on tarkoitettu toistaiseksi voimassa olevaksi. Vakuutus myönnetään hakemuksen perusteella alkamaan vakuutettavien töiden aloittamisesta 1.5.2020 ja vakuutus tehdään jatkuvana. Ensimmäinen vakuutuskausi päättyy 31.12.2021.

Vakuutus voidaan tehdä myös määräajaksi enintään vuoden kestävä työtä tai työkohdetta varten (määräaikainen vakuutus). Vakuutuskautena on tällöin vakuutuksen voimassaoloaika. Määräaikainen vakuutus päättyy ilman irtisanomista. Jos vakuutusta tehtäessä on tiedossa, että työ jatkuu yli vuoden, vakuutus on tehtävä jatkuvana.

Jos vakuutettava työ vastoin ennakkokaavailuja kuitenkin kestää yli määräajan ja vakuutuksenottaja ilmoittaa vakuutusyhtiölle työn jatkumisesta ennen

määräajan päättymistä, kyseinen vakuutusyhtiö jatkaa määräaikaisen vakuutuksen voimassaoloa vakuutuksenottajan ilmoittamaan uuteen määräaikaan saakka, kuitenkin enintään 12 kuukautta. Jos työnantaja ei ilmoita työn jatkumisesta, työnantaja syyllistyy vakuuttamisvelvollisuuden laiminlyöntiin vakuutuksen määräajan päätyttyä.

4.5. Vakuutuksenottajan ilmoitusvelvollisuus vakuutusta otettaessa ja sen voimassa ollessa

Vakuutuksenottaja on velvollinen ilmoittamaan vakuutusyhtiölle työtapaturma- ja ammattitautiriskin arviointia, vakuutusmaksun määrittämistä ja vakuutuksen hoitoa varten tarpeelliset tiedot toimialastaan, teettämänsä työn määrästä ja laadusta, työn alkamisajasta, yrityksen omistussuhteista, ennaltaehkäisevästä työturvallisuustyöstä sekä muista vakuutusyhtiön määrittelemistä vakuutusmaksuun vaikuttavista seikoista (159 §).

Vakuutuksenottajan on ilmoitettava tiedot vakuutusta haettaessa tai viimeistään 14 päivän kuluessa vakuutuksen alkamisesta. Jos vakuutuksenottaja ei ilmoita tietoja mainitussa ajassa, vakuutusyhtiö määrää vakuutusmaksun maksuperusteidensa mukaan käytettävissään olevien tietojen perusteella.

Vakuutuksenottajan on ilmoitettava edellä mainitut tiedot vakuutusyhtiölle vuosittain tammikuun loppuun mennessä (160 §). Vakuutusyhtiöt hakevat tarvitsemansa ammattiluokkakohtaiset palkkatiedot tulorekisteristä (ks. lisätietoa tulorekisteristä luvussa 4.6.). Niitä tietoja, jotka vakuutuksenottaja ilmoittaa tulorekisteriin, ei tarvitse ilmoittaa uudelleen vakuutusyhtiölle. Kuitenkin tiedot, joita ei ilmoiteta tulorekisteriin esim. muutokset omistussuhteissa sekä tieto toimialasta, on ilmoitettava suoraan vakuutusyhtiölle.

Lisäksi vakuutuksenottajan on ilmoitettava tietoja koskevista olennaisista muutoksista kalenterivuoden aikana. Ilmoitus on tehtävä viipymättä, kuitenkin viimeistään 30 päivän kuluessa muutoksesta.

Jatkuvan vakuutuksen päättyessä kesken kalenterivuotta tai määräaikaisen vakuutuksen päätyttyä vakuutuksenottajan on ilmoitettava tiedot 30 päivän kuluessa vakuutuksen päättymisestä. Niitä tietoja, jotka vakuutuksenottaja ilmoittaa tulorekisteriin, ei tarvitse ilmoittaa uudelleen vakuutusyhtiölle.

4.6. Palkkatietojen ilmoittaminen tulorekisteriin

Palkat ja muut laissa säädetyt tiedot ilmoitetaan tulorekisteriin (laki tulotietojärjestelmästä 53/2018). Ilmoittamisen ohjeistus löytyy tulorekisterin kotisivuilta www.tulorekisteri.fi.

Ammattiluokka

Ammattiluokka on yksi tulorekisteriin ilmoitettavista pakollisista tiedoista. Ammattiluokka on Tilastokeskuksen ammattiluokituksen (TK10) mukainen ja se ilmoitetaan tulorekisteriin viiden merkin tarkkuudella. Tulorekisterin käytössä oleva ammattiluokitus löytyy [Tilastokeskuksen kotisivuilta](#), (Tulorekisterin TK10-ammattiluokitus).

Oikean ammattiluokan löytämisessä voi käyttää apuna LuokitusEksperttiä, joka löytyy [Tilastokeskuksen kotisivuilta](#). Käytettäväksi luokitukseksi valitaan Ammattiluokitus 2010. LuokitusEkspertistä löytynyt ammattiluokka pitää tarkistaa TK10 mukaiseksi.

Jos työntekijä tekee kahteen tai useampaan eri ammattiluokkaan kuuluvia töitä, tulorekisteriin ilmoitetaan pääasiallisen työn ammattiluokka.

Pääasiallinen työ on se, jota työntekijä tekee ajallisesti eniten. Jos työntekijä työskentelee saman verran eri tehtävissä, ammattiluokka ilmoitetaan

korkeimman tapaturmariskin mukaisesti. Tällöin ammattiluokan valinnan tukena voi käyttää TVK:n ylläpitämää ammattiluokkien riskiluokitusta.

(www.tvk.fi)

Jos pääasiallisen työn työnkuva muuttuu, ammattiluokkatieto tulee muuttaa tulorekisteriin muuttunutta työnkuvaa vastaavaksi.

Myös omalta vakuutusyhtiöltä voi varmistaa, mitä ammattiluokkia omien työntekijöiden osalta tulee valita.

Vakuutusyhtiö käyttää tarvitsemiaan tulorekisteriin ilmoitettuja tietoja, joten siltä osin kuin työnantaja on ilmoittanut tiedot tulorekisteriin, niitä ei enää tarvitse ilmoittaa uudelleen vakuutusyhtiölle.

Jos yhtiö tarvitsee sellaista tietoa, jota ei ilmoiteta tai ei ole ilmoitettu tulorekisteriin, tai yhtiön saamissa tiedoissa on ristiriitaa, se pyytää tiedot erikseen vakuutuksenottajalta.

Vakuutusnumero

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutusnumero ja vakuutusyhtiön yhtiötunnus ovat myös pakollisia tietoja, jos työnantaja on vakuuttanut työntekijänsä useammalla kuin yhdellä vakuutuksella (ns. jaettu vakuutus).

Työnantaja vastaa tulorekisteriin ilmoittamiensa tietojen oikeellisuudesta

Työnantajan tulee korjata virheelliset ja puutteelliset tiedot tulorekisteriin viivytyksettä. Korjauksia ilmoituksiin voi tehdä 10 vuoden ajan.

Myös vakuutusyhtiö, joka havaitsee tulorekisteriin ilmoitetuissa tiedoissa virheen tai puutteen, voi olla yhteydessä työnantajaan ja kehottaa tätä tekemään korjaukset tulorekisteriin.

Tulorekisteri on ohjeistanut, miten virheelliset tiedot korjataan. Ilmoitusten mitätöintitilanteissa mitätöinnit tulee tehdä hallitusti ja etukäteen suunnitellen. Laajamittaisten korjausten tilanteissa työnantajan on hyvä olla yhteydessä myös omaan vakuutusyhtiöön.

4.7. Työnantajan velvollisuus antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista

Työnantajan on annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työnteon keskeisistä ehdoista kuten tieto vakuutuslaitoksesta, jossa työnantaja on vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta (työsopimuslaki 2 luku 4 § 3 momentti kohta 15). Työsuojeluviranomainen valvoo tämän velvollisuuden täyttämistä osana TyTAL:n mukaista yleisvalvontaa.

5. Vakuutusmaksun määräytyminen ja maksaminen

5.1. Vakuutusmaksun määrittäminen

Vakuutusmaksu on määrättävä vakuutuskauden alussa voimassa olevien maksuperusteiden mukaisesti (169 §). Vakuutuskauden maksu voi jakautua kahteen erään: vakuutusmaksuun, joka voidaan periä vakuutusyhtiön soveltamien maksuperusteiden mukaisesti ennen vakuutuskauden alkua tai sen kuluessa, ja TyTAL:n mukaisesti vakuutuskauden päätyttyä tarkistettuun vakuutusmaksuun.

Vakuutusyhtiön on vakuutuskauden päätyttyä tarkistettava vakuutusmaksu soveltamalla kyseiselle vakuutuskaudelle vahvistettuja maksuperusteita sekä vakuutuksenottajaa koskevaa viimeisintä käytettävissä olevaa maksuperusteiden edellyttämää tietoa. Jos tarkistettu vakuutusmaksu poikkeaa jo peritystä vakuutusmaksusta, vakuutusyhtiön on perittävä tai palautettava vakuutuksenottajalle tämä erotus (tasoitusvakuutusmaksu).

Tasoitusvakuutusmaksu erääntyy maksettavaksi vakuutusyhtiön määräämänä aikana, kuitenkin viimeistään vuoden kuluttua vakuutuskauden päättymisestä, tai, jos vakuutus on päättynyt kesken vakuutuskauden, vakuutuksen päättymisestä. Erikoismaksuperusteisten vakuutuksenottajien tasoitusvakuutusmaksun osalta tämä määräaika saa kuitenkin olla pidempi, jos siitä on vakuutuksenottajan kanssa sovittu, kuitenkin enintään neljä vuotta. Vakuutusyhtiö voi maksuperusteissaan määritellä määrän, jota pienempiä tasoitusvakuutusmaksuja ei peritä eikä palauteta.

5.2. Vakuutusyhtiön maksuperusteet

Vakuutusyhtiöllä on oltava yhtiön hallituksen hyväksymät vakuutusmaksujen laskuperusteet (maksuperusteet), joista ilmenee, miten vakuutusmaksut määrätään (166 §). Maksuperusteet on laadittava TyTAL:n mukaisille pakolliselle vakuutukselle, vapaaehtoiselle työajan vakuutukselle ja vapaa-ajan vakuutukselle kullekin erikseen.

Maksuperusteiden on oltava perustaltaan riskivastaavat ja niiden on kohdeltava vakuutuksenottajia yhdenmukaisesti. Riskivastaavuudella tarkoitetaan, että maksuperusteet on laadittava siten, että vakuutusmaksut ovat kohtuullisessa suhteessa vakuutuksista aiheutuvien, odotettavissa olevien kustannusten pääoma-arvoon. Vakuutusmaksun määräämisessä on otettava huomioon vakuutettujen etujen turvaavuus ja tapaturma- ja ammattitautiriski. Maksuperusteita on sovellettava yhdenmukaisesti kaikkiin vakuutuksenottajiin.

Maksuperusteissa on oltava yksiselitteiset vakuutusmaksujen laskentakaavat ja niistä on ilmentävä vakuutusmaksun määräämistä koskevat menettelytavat. Menettelytavoissa on määriteltävä myös, miten maksuperusteita sovelletaan vakuutuksenottajaa koskevien erityisten olosuhteiden tai olosuhteiden muutosten johdosta.

5.3. Maksuperusteiden muuttaminen

Maksuperusteita voidaan muuttaa vakuutuskauden vaihtuessa.

Maksuperusteita voidaan muuttaa kesken vakuutuskauden maksuperusteissa olevan teknisen virheen tai vakuutusyhtiöstä riippumattoman, maksutasoon olennaisesti vaikuttavan seikan vuoksi. Maksuperusteiden muutosta sovelletaan kaikkiin vakuutuksenottajiin kyseisen vakuutuskauden alusta alkaen.

5.4. Vakuutuksenottajan oikeus saada tietoa maksuperusteista ja niiden kehityksestä

TyTAL:n mukaan vakuutusyhtiön on sovellettava maksuperusteitaan siten, että vakuutuksenottajan on mahdollista saada oikea ja riittävä kuva vakuutusmaksuunsa vaikuttavista tekijöistä (170 §). Erikoismaksuperusteisen vakuutuksenottajan on saatava riittävä tieto myös vakuutusmaksun pidemmän aikavälin kehityksestä.

5.5. Taulustomaksuperusteiset vakuutukset

Jos vakuutuksenottajan teettämän työn määrä ei ole riittävän suuri, jotta vakuutuksenottajan omista vakuutuksista aiheutuneet vahingot tulisi ottaa huomioon vakuutusmaksua määrättäessä, vakuutuksenottajan vakuutusmaksun tulee perustua vakuutusyhtiön soveltamaan riskiluokitukseen (taulustomaksuperusteinen vakuutuksenottaja). TyTAL:ssa ei määritellä, mitä on pidettävä riittävän suurena teetettynä työnä. Tämä jää käytännössä vakuutusyhtiöiden soveltamissa maksuperusteissa ja vakuuttamiskäytännöissä määriteltäväksi sekä vakuutuksenottajien kanssa sovittavaksi.

TyTAL:n mukaan taulustomaksuperusteisen vakuutuksenottajan vakuutusmaksun määrittämisessä on otettava huomioon työnantajan dokumentoitu ennalta ehkäisevä työturvallisuustyö (166 §).

5.6. Erikoismaksuperusteiset vakuutukset

Jos vakuutuksenottajan teettämän työn määrä on tapaturmariskin arvioinnin tilastollisen luotettavuuden kannalta riittävän suuri (erikoismaksuperusteinen vakuutuksenottaja), vakuutuksenottajan vakuutuksista aiheutuneet korvaukset ja täyskustannusmaksut tulee ottaa huomioon vakuutusmaksua määrättäessä. Erikoismaksuperusteisuuden rajat sisältyvät vakuutusyhtiön maksuperusteisiin ja ovat siten vakuutusyhtiökohtaisia.

Erikoismaksuperusteisen vakuutuksen ottajalle on selvitettävä ennen vakuutuksen ottamista, mitkä tekijät vaikuttavat hänen vakuutusmaksunsa määräytymiseen. Vakuutuksenottajalle on annettava riittävä tieto myös vakuutusmaksun pidemmän aikavälin kehityksestä.

Jos usea vakuutuksenottaja kuuluu samaan taloudelliseen yhteenliittymään, yhteenliittymää voidaan maksuperusteissa määrättävällä tavalla käsitellä yhtenä vakuutuksenottajana. Laissa ei ole määritelty niitä edellytyksiä, joiden perusteella vakuutuksenottajia voidaan käsitellä taloudellisena yhteenliittymänä ja siten mahdollisesti yhtenä vakuutuksenottajana.

Taloudellisen yhteenliittymän voivat muodostaa esimerkiksi konsernisuhteessa toisiinsa olevat yhtiöt. Toisaalta pelkkä yhteinen omistus pohja (esim. yhteinen henkilöomistaja kahden eri yhtiön taustalla) ei välttämättä saa aikaan taloudellista yhteenliittymää.

5.7. Vakuutusmaksun perusteena oleva työansio

Vakuutusmaksun perusteena olevaan palkkasummaan luettavat vakuutuksenottajan maksamat työansiot määräytyvät siten kuin TyTAL 81 §:ssä

säädetään ansionmenetykskorvauksen perusteena käytettävästä työansioista (168 §).

Työnantaja on velvollinen pitämään kirjaa ja ilmoittamaan tulorekisteriin maksamansa palkat ja muut palkkasummaan luettavat työansiot.

Vakuutusmaksun perusteena otetaan huomioon työnantajan maksama palkka, tulospalkkio tai muu vastike, joka on maksettu tai sovittu maksettavaksi korvauksena työstä. Tällainen vastike katsotaan työansioksi myös silloin, kun sen maksaa työntekijälle työnantajan sijasta konkurssipesä, palkkaturvalaissa (866/1998) tarkoitettu palkkaturvasta huolehtiva viranomainen tai muu maksaja.

Työansioon luetaan myös työstä maksettava vastike, joka on sovittu osaksi tai kokonaan hyvitetäväksi:

- 1) yleisöltä saatavilla palvelu- tai lahjarahjoilla, jotka otetaan huomioon samansuuruisina kuin ne olivat viimeksi toimitetussa verotuksessa, jos muuta luotettavaa selvitystä niiden määrästä ei esitetä
- 2) vakuutuskassalaissa (948/2021) tarkoitetun sairauskassan maksamalla päivärahalla, jota työntekijä saa laissa säädetyn tai työehtosopimuksessa tai muussa sopimuksessa sovitun palkan sijasta; taikka
- 3) lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain (1128/1996) mukaisella yksityisen hoidon tuella tai vastaavalla muulla valtion tai kunnan maksamalla tuella taikka
- 4) tuloverolain (1535/1992) 33 b §:n 3 momentissa tarkoitettuna työpanokseen perustuvana osinkona. (17.12.2020/1153)

Vastikkeena työstä ei pidetä muun muassa:

- 1) työnantajalta saatua henkilökuntaetua
- 2) korkoetua työsuhteen perusteella saadusta lainasta

- 3) etua työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää hintaa alempaan hintaan, jos etu on henkilöstön enemmistön käytettävissä
- 4) tuloverolain 66 §:n 3 momentissa tarkoitettua työsuhdeoption käyttämisestä syntyvää etua tai sellaista työsuhteeseen perustuvaa suoritusta, joka määräytyy yhtiön osakkeen arvon muutoksen perusteella, ellei työsuhdeoptiolla merkittävän osakkeen sovittu merkintähinta olennaisesti alita osakkeen käypää arvoa työsuhdeoption antamishetkellä ja tällaista työsuhdeoptiota käytetä vuoden kuluessa työsuhdeoption antamisesta tai ellei kyse ole sellaisesta palkkiosta, jota 5 kohdan perusteella pidetään vastikkeena työstä;
(17.12.2020/1153)
- 5) palkkiota, joka annetaan työnantajayhtiön tai sen kanssa samaan konserniin tai muuhun vastaavaan taloudelliseen yhteenliittymään kuuluvan yhtiön viranomaisen valvonnan alaisella säännellyllä markkinalla tai viranomaisen valvonnan alaisessa monenkeskisessä kaupankäyntijärjestelmässä noteerattuina osakkeina, sijoitustalletuksena tai muulla vastaavalla tavalla taikka osakkeiden sijasta osin tai kokonaan rahana, jos tällaisen palkkiona saatavan edun arvo riippuu kyseisten osakkeiden arvon kehityksestä vähintään vuoden ajan palkkion lupaamisen ja antamisen välisen aikana;
(17.12.2020/1153)
- 6) työmatkasta saatua päivärahaa tai muuta kustannusten korvausta
- 7) työsopimuslain 2 luvun 14 §:n 1 momentissa tarkoitettua odotusajan palkkaa
- 8) työsopimuksen päättämisestä maksettavaa korvausta tai muuta vahingonkorvausta
- 9) henkilöstörahastolaisissa (934/2010) tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on siirretty henkilöstörahastoon tai henkilöstörahastosta nostettua rahasto-osuutta

10) henkilöstörahastolaissa tarkoitettuja henkilöstörahastoeriä ja niiden lisäosia, jotka on nostettu henkilöstörahastolain 37 §:n perusteella käteisenä rahaston sääntöjen mukaan määräytyvänä palkkiona edellyttäen, että erä on määräytynyt yrityksen kannattavuutta ja muita toiminnan tehokkuutta mittaavien tekijöiden perusteella tai viraston taikka kunnan soveltaman tulospalkkiojärjestelmän mukaisesti

11) erä, jotka maksetaan työntekijälle yhtiökokouksen päätöksen perusteella voitonjakona tai käteisenä voittopalkkiona edellyttäen, että käteinen voittopalkkio maksetaan koko henkilöstölle eikä sillä pyritä korvaamaan työehtosopimuksen tai työsopimuksen edellyttämää palkkausjärjestelmää ja että käteisen palkkion määräytymisperusteet ovat 10 kohdan ja henkilöstörahastolain 2 §:n 2 ja 3 kohdan mukaiset ja että yhtiön vapaan pääoman määrä on suurempi kuin yhtiökokouksessa päätettävän käteisen voittopalkkion ja osakkeenomistajille maksettavien osinkojen yhteismäärä

12) yhtiön osakkaan nostamaa voitto-osuutta tai osinkoa, ellei 1 momentin 4 kohdasta muuta johdu. (17.12.2020/1153)

Kohdassa 11 tarkoitettussa tilanteessa edellytyksenä on lisäksi, että käteisen voittopalkkion maksamisesta ei ole tehty työnantajaa velvoittavaa sopimusta, että omistajat tekevät sitovan päätöksen käteisen voittopalkkion maksamisesta yhtiökokouksessa tilikauden päätyttyä ja että voittopalkkiot maksetaan tämän jälkeen. Lisäksi edellytyksenä on, että asia käsitellään yhteistoimintalain (1333/2021) mukaisella tai muulla vastaavalla tavalla.

Kun kokouspalkkion maksaminen perustuu palvelussuhteessa tehtyyn työhön, eli se maksetaan henkilölle, joka kuuluu maksajan pakolliseen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen, kokouspalkkiota pidetään työansiona. Muille kuin osakeyhtiön tai muun yhteisön lukuun työskenteleville hallituksen jäsenille maksettavia korvauksia ei lueta palkkasummaan, sillä he ovat luottamustoimessa eivätkä siten kuulu TyTAL:n soveltamisalaan.

Kun työntekijä lähetetään Suomesta ulkomaille työskentelemään tai kun hänet otetaan ulkomailla palvelukseen siten, että hän kuuluu TyTAL:n soveltamisalaan, työansiona on Suomessa työskentelyn osalta säädetystä poiketen pidettävä sitä palkkaa, jota vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava. Jos vastaavaa työtä ei Suomessa ole, työansiona pidetään sitä palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan mainittua työtä.

Esimerkkejä työansioista

TyTAL:n mukaisia työansioita ovat mm. seuraavat:

Työstä saatu palkka

- perus-, ylityö-, kuukausi-, tunti-, urakkapalkka
- sairausajan palkka
- sairauskassan maksama täydennyspäiväraha
- ulkomailla tehdyn työn ns. TyEL-vakuutuslasku
- tulokseen perustuvat palkkiot, kannustepalkkiot
- tulospalkkiojärjestelmän perusteella saadut osakkeet
- työpanokseen perustuva osinko
- työsuhdeoptio, jonka merkintähinta on luovutusajankohtana alhaisempi kuin markkinahinta
- irtisanomisajan palkka (ei kuitenkaan lomautusajalla maksettu)
- palkkaturvana saatu palkka
- konkurssipesän maksama palkka

Vuosilomapalkka ja lomakorvaukset

- lomarahat, lomallelähtö- ja lomaltapaluu-rahalla
- lomapalkan korotus
- työsuhteen päättyessä maksettu vuosilomakorvaus

Palkanlisät, korotukset ym. palkkaerät

- henkilökohtaiset tai tehtäväkohtaiset lisät

- erilaiset lisät: esim. olosuhde-, vuorotyö-, ilta- ja yötyö-, hälytyslisä
- seisokki- ja ylityökorotus
- työajan lyhentämiskorvaus (pekkasvapaa)
- varallaolokorvaus
- sunnuntaityö-, arkipyhä- ja vapaavuorokorvaus
- provisio
- tantiemi, bonus
- tuotantopalkkio
- tuotantolisä

Luontoisedut (verotusarvot)

- asunto-, ravinto- ja autoetu
- puhelimen ja autotallin käyttöetu
- muut luontoisedut kuten polkupyöräetu ja työsuhdematkalippu

Muut työtoimintaan liittyvät korvaukset

- päivärahat ja kilometrikorvaus (veronalainen osuus)
- palvelu- ja yleisöltä saadut lahjarahat
- työnantajan työntekijälleen ottaman vapaaehtoisen yksilöllisen eläkevakuutuksen maksut (veronalainen osuus).
- virkavuosien perusteella maksettu palkka tai lahja
- aloite- ja kirjoituspalkkiot
- työpaikan henkilöstön luottamusmiehelle maksetut korvaukset
- YT-lain mukaisten toimikuntien palkkiot.

Työansioina ei pidetä esim. seuraavia palkkioita ja muita etuuksia:

Työsuhteen päättyessä maksettavat vahingonkorvausluontoiset suoritukset, kuten

- korvaus palkan maksun viivästymisestä työsuhteen päättyessä (odotusajan palkka)
- korvaus lainvastaisesta irtisanomisesta
- korvaus syrjäytetystä irtisanomisajasta liikettä luovutettaessa
- korvaus irtisanomisesta ja irtisanomisajan palkka lomautuksen aikana
- työsopimuksen purkamisen yhteydessä maksettava korvaus (kuten ns. kultainen kädenpuristus)
- muu kuin lakiin perustuva korvaus työsuhteen päättymisestä
- eroraha

Erilaiset kustannusten korvaukset, kuten

- päivärahat (verovapaat)
- työehtosopimukseen perustuvat veronalaiset kulukorvaukset, kun ne on maksettu lievemmin perustein kuin verottajan vuosittaisessa päätöksessä on säädetty
- muuttokustannusten korvaus
- ulkomailla työskentelystä aiheutuvien erityisten kustannusten korvaukset
- työväline ja työvaate- sekä muut välittömästi työn suorittamisesta aiheutuneiden kustannusten korvaukset

Vuosilomalan 7a §:n mukaisilta lisävapaapäiviltä maksettava korvaus

Työpaikan sairauskassasta maksettu lisäpäiväraha

Merkkipäivälahja (esine- tai rahalahja)

Rojalti

Henkilökuntaetuudet, kuten lainan korkoetu, maksuton terveydenhoito jne.

Esinelahjat

Työsuhdeoptiot * ks. poikkeus yllä

Tekijänoikeuskorvaukset

Työsuhdekeksinnöt

Yhtiön jakama osuus osakeyhtiön voitosta tai käteinen voittopalkkio, kun se maksetaan koko henkilöstölle

Osakeyhtiön osakkaan saama voitto-osuus tai osinko (myös kun kohdeltu verotuksessa ansiotulona) * ks. poikkeus yllä

Äänettömän yhtiömiehen saama voitto-osuus

Henkilöstörahaston suoritukset

Etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta merkitä yhtiön osakkeita alempaan hintaan * ks. poikkeus yllä

Lentoyhtiöiden ja hotellien yms. yritysten myöntämät bonuspisteet, jotka työntekijä saa henkilökohtaiseen käyttöönsä

Eläketurvakeskus julkaisee Työeläkelakipalvelussa ohjeistusta eläkkeen perusteena olevista työansioista. Koska työeläkevakuutuksen ja TyTAL:n työansiokäsitteet vastaavat toisiaan, tätä ohjeistusta voi käyttää hyödyksi, kun ratkaistaan, kuuluuko jokin maksusuoritus vakuutusmaksun perusteeseen vai ei. Ohjeistuksen löytää netistä seuraavan polun päästä: Työeläkelakipalvelu.fi > Ohjeet > Vakuuttaminen > Työntekijän vakuuttaminen > Eläkkeen perusteena olevat työansiot.

6. Muutoksenhaku vakuutusmaksuun

6.1. Vakuutusmaksun taannehtiva korjaaminen

Palkkaa, ammattiluokkaa tai vakuutusnumeroa koskevat korjaukset tulorekisteriin ilmoitetuista palkkatiedoista tulee tehdä tulorekisteriin. Vakuutusyhtiö voi hakea korjatut tiedot tulorekisteristä ja korjata jo määrättyä vakuutusmaksua. Vakuutusmaksun määräämisessä on myös voinut tapahtua muu virhe. Jos asia on riidaton, vakuutusmaksua voidaan näiden johdosta korjata takautuvasti. Tällöin voidaan noudattaa perustevalitukselle säädettyä määräaika (kaksi vuotta sitä seuraavan vuoden alusta lukien, jona saaminen on määrätty tai maksuunpantu). Näin ollen esimerkiksi vuoden 2019 lopullisen vakuutusmaksun (lopullinen maksuunpano 2020) takaisinmaksut voidaan tehdä kahden vuoden kuluessa vuoden 2021 alusta lukien eli vuoden 2022 loppuun mennessä. Viivästyneistä suorituksista ei makseta korkoa, koska sille ei ole laillista perustetta.

6.2. Perustevalitus

Kun vakuutusyhtiö on tarkistanut vakuutuskauden vakuutusmaksun, sen on annettava vakuutuksenottajalle tieto siitä, miten vakuutusmaksun maksuunpanoon voi hakea muutosta perustevalituksella (169 § ja 240 §).

Ns. ennakkomaksun yhteydessä ei edellytetä muutoksenhakuohjeen antamista vakuutuksenottajalle. Informointivelvollisuutta ei ole, koska ennakkovakuutusmaksusta ei voi tehdä perustevalitusta. Toisaalta tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisukäytännössä on otettu käsiteltäväksi myös ennakkovakuutusmaksuja koskevia perustevalituksia ulosmittauksen johdosta, jolloin muutoksenhakuviranomainen voi kieltää saatavan ulosoton tai määrätä sen keskeytettäväksi.

Jos vakuutusmaksu on sellainen kiinteä maksu, jota ei tarkisteta vakuutuskauden päätyttyä, perustevalitusmahdollisuudesta on kerrottava vakuutusmaksun maksuunpanon yhteydessä.

Muutoksenhakuelimiä perustevalitusasioissa ovat tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunta ja vakuutusosoikeus. Vakuutusosoikeuden päätökseen saa hakea muutosta korkeimmalta oikeudelta valittamalla, jos korkein oikeus myöntää valitusluvan.

Perustevalitusasioissa valituskirjelmä toimitetaan suoraan muutoksenhakuelimelle.

7. Vakuutusmaksun perintä

7.1. Vakuutusmaksun viivästyskorko ja perintäkulut

Jos vakuutusmaksu viivästyy, vakuutusyhtiöllä on oikeus viivästyskorkoon (172 §). Vakuutuksenottajan on maksettava viivästyneelle vakuutusmaksulle viivästymisajalta vuotuista viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 a §:n 1 momentissa säädetyn korkokannan mukaan.

Lisäksi vakuutuksenottajan on maksettava viivästyneen vakuutusmaksun perintäkulut siten kuin saatavien perinnästä annetussa laissa (513/1999) on säädetty. Perintälain 10 i §:ssä säädetään velkojan, eli tässä tapauksessa vakuutusyhtiön, oikeudesta saada 40 euron vakiokorvaus perintäkuluista, jos maksu on viivästynyt siten, että velkojalla on oikeus viivästyskorkoon.

7.2. Vakuutusmaksun ulosottokelpoisuus

Vakuutusmaksu saadaan viivästyskorkeineen ulosmitata ilman tuomiota tai päätöstä siten kuin verojen ja maksujen täytäntöönpanosta annetussa laissa (706/2007) säädetään (174 §).

Perintälain 10 i §:n mukainen 40 euron vakiokorvaus perintäkuluista on myös suoraan ulosottokelpoinen (10 j §). Sitä suurempien perintäkulujen pakkoperintään tarvitaan tuomioistuimen päätös.

7.3. Vakuutusmaksun ja aiheettomasti maksetun vakuutusmaksun palautuksen vanhentuminen

Vakuutusmaksu vanhentuu viiden vuoden kuluttua sen kalenterivuoden päättymisestä, jona vakuutuskauden tasoisvakuutusmaksu on eräännytynyt (173 §). Jos vakuutusyhtiö ei ole pannut vakuutusmaksua työnantajan maksettavaksi tuona aikana, yhtiö menettää oikeuden vakuutusmaksun saamiseen. Tätä vanhentumisaikaa ei voi katkaista.

Aiheettomasti maksetun vakuutusmaksun palautus vanhentuu viiden vuoden kuluttua vakuutusmaksun maksupäivästä, jollei vanhentumista ole sitä ennen katkaistu (175 §). Vanhentumisen katkaisemisesta säädetään velan vanhentumisesta annetuin lain (728/2003) 10 ja 11 §:ssä.

7.4. Osakkaan tai yhtiömiehen vastuu vakuutusmaksusta

Jos vakuutuksenottaja on yhteisö tai yhtymä, jonka velvoitteista osakas tai yhtiömies vastaa kuin omasta velastaan, osakas tai yhtiömies on vastuussa myös yhteisön tai yhtymän työtaturma- ja ammattitautilain mukaisista vakuutusmaksuista (176 §).

8. Jatkuvan vakuutuksen siirtäminen toiseen vakuutusyhtiöön

8.1. Siirtomenettely

Jatkuvan pakollisen vakuutuksen siirtämisestä toiseen vakuutusyhtiöön säädetään työtaturma- ja ammattitautilain 162 ja 167 §:ssä. TyTAL:n nojalla on myös annettu asetus, jossa on tarkempia säännöksiä (sosiaali- ja

terveysministeriön asetus työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesta siirtomenettelystä ja tilastohistoriasta 1589/2015; jäljempänä tilastohistoria-asetus).

Vakuutuksenottaja voi siirtää jatkuvan vakuutuksensa toiseen yhtiöön kirjallisesti erityisellä siirtoilmoituksella. Vakuutuksenottaja tekee siirtoilmoituksen uudelle vakuutusyhtiölle, ja hänen on päivättävä ja allekirjoitettava ilmoitus. Uusi yhtiö lähettää siirtoilmoituksen tiedot vanhaan vakuutusyhtiöön. Vakuutus päättyy vanhassa yhtiössä ja alkaa uudessa. Näin varmistetaan, että vakuutuksenottajan pakollinen vakuutus on koko ajan voimassa.

Jos yrityksellä on yleisvakuutuksen lisäksi osavakuutuksia, vakuutuksenottaja voi siirtää uuteen yhtiöön joko kaikki tai vain nimetyt vakuutukset. Myös osavakuutus siirretään yhtiöstä toiseen siirtomenettelyllä. Siirtomenettely on myös tapa, jolla vakuutus jaetaan useampaan yhtiöön, ts. otetaan osavakuutus.

Jos samasta vakuutuksesta on tehty useita siirtoilmoituksia eri yhtiöihin, ensimmäiseksi allekirjoitettu on pätevä, jos vakuutuksenottajan ja vakuutusyhtiöiden välillä ei sovita toisin.

Vakuutus voidaan siirtää siten, että se päättyy vanhassa vakuutusyhtiössä maaliskuis-, kesä-, syys- tai joulukuun viimeisenä päivänä. Jatkuva vakuutus on siirtokelpoinen, kun se on ollut vanhassa yhtiössä voimassa vähintään yhden täyden kalenterivuoden. Siirto tehdään kolme kuukautta ennen vakuutuksen päättymispäivää.

Kun vanha yhtiö on saanut uudelta yhtiöltä siirtoilmoituksen tiedot ja todennut, että vakuutus on siirtokelpoinen, se lähettää uuteen yhtiöön siirtotiedot ja vahvistaa samalla, että vakuutus päättyy vanhassa yhtiössä. Jos vakuutus ei ole siirtokelpoinen, vanha yhtiö lähettää vastauksena tiedon

esteestä ja siirto peruuntuu. Kun siirto on peruuntunut, uutta siirtoa varten on tehtävä uusi siirtoilmoitus.

Kun vakuutuksenottaja siirtää toiseen yhtiöön pakollisen vakuutuksen, myös siihen liitetyt vapaaehtoiset vapaa-ajan vakuutukset siirtyvät. Vanha vakuutusyhtiö ilmoittaa siirtotiedoissa, että vapaaehtoisia vakuutuksia oli voimassa.

Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus ja siihen liitetty vapaa-ajan vakuutus siirtyvät samaan aikaan kun vakuutuksenottajan pakollinenkin vakuutus, ellei vakuutuksenottaja ole muuta ilmoittanut, esim. yksilöinyt siirtyviä vakuutuksia vakuutusnumerolla.

Jos pakollisen vakuutuksen vakuutuksenottaja ei ole vapaaehtoisen työajan vakuutuksen vakuutuksenottaja, vapaaehtoinen työajan vakuutus ei voi siirtyä pakollisen vakuutuksen siirtoilmoituksella.

Jos vakuutuksenottajalla on vain TyTAL:n mukaisia vapaaehtoisia työajan vakuutuksia, hän päättää ne irtisanomalla (TyTAL 194 §). Vakuutukset päättyvät aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiölle.

8.2. Tilastohistoria

Tilastohistorian tietosisällöstä on säädetty tilastohistoria-asetuksessa. Asetus kertoo, mitkä palkka-, vahinkotapahtuma- ja korvaustiedot tilastohistoriassa on kulloinkin ilmoitettava. Vakuutusyhtiö antaa tilastohistorian toiselle vakuutusyhtiölle kolmessa eri tilanteessa.

Tarjousvaiheessa tarjoustä tekevä vakuutusyhtiö voi pyytää tilastohistorian nykyisestä vakuutusyhtiöstä. Tilastohistoria voidaan pyytää, kun tarjoustä pyytävän asiakkaan palkkasumma vuodessa on vähintään 150 000 euroa.

Tilastohistoria on toimitettava sitä pyytävään yhtiöön viivytyksettä, viimeistään kahden viikon kuluessa pyynnöstä. Kunkin pakollisen vakuutuksen palkka-, vahinkotapahtuma- ja korvaustiedot ilmoitetaan kuluvalta ja viideltä viimeiseltä vuodelta.

Siirtomenettelyssä vanha vakuutusyhtiö lähettää uuteen vakuutusyhtiöön kunkin pakollisen vakuutuksen palkkasummatiedot ammattiluokittain viimeiseltä täydeltä ja kuluvalta vuodelta. Tiedot on lähetettävä kahden viikon kuluessa siirtopäivästä.

Siirron jälkeen uusi vakuutusyhtiö voi pyytää tilastohistorian vanhasta vakuutusyhtiöstä, jos kyseessä on sen maksuperusteiden mukaan erikoismaksuperusteinen vakuutuksenottaja. Siirtyneiden vakuutusten tilastohistoriassa ilmoitetaan vakuutuksen palkka-, vahinkotapahtuma- ja korvaustiedot kuluvalta ja viideltä viimeiseltä vuodelta. Vakuutusyhtiön on toimitettava tilastohistoria kolmen kuukauden kuluessa pyynnöstä. Määräajan laskeminen aloitetaan vakuutuksen päättymispäivästä, vaikka pyyntö olisi toimitettu ennen vakuutuksen päättymistä.

Siirtomenettelyssä tiedot välitetään uuden ja vanhan vakuutusyhtiön välillä sähköisellä järjestelmällä. Myös tarjousvaiheessa ja siirron jälkeen tilastohistoriaa pyydetään ja vastaus annetaan sähköisesti. Jos vakuutus on näissä kahdessa tilanteessa ollut tilastohistoria-aikana voimassa useassa vakuutusyhtiössä, tiedot pyydetään erikseen jokaisesta vakuutusyhtiöstä. Kukin yhtiö antaa tiedot vakuutuksen voimassaoloajalta. Tilastohistoriatiedot annetaan maksutta.

9. Vakuutuksen päättyminen

Jatkuva vakuutus päättyy, kun vakuutuksenottaja siirtää sen toiseen vakuutusyhtiöön (katso luku 8).

Vakuutuksenottajan on ilmoitettava aikaisemmin antamiensa tietojen olennaisista muutoksista kalenterivuoden aikana. Ilmoitus on tehtävä viipymättä, kuitenkin viimeistään 30 päivän kuluessa muutoksesta (160 §). Niitä tietoja, jotka vakuutuksenottaja ilmoittaa tulorekisteriin, ei tarvitse ilmoittaa uudelleen vakuutusyhtiölle.

Ilmoitus on siis tehtävä, jos esimerkiksi

- yrityksen toimiala muuttuu
- teetetyn työn määrä tai laatu muuttuu
- palkataan uusia työntekijöitä (palkkasumma suurenee)
- vähennetään työntekijöiden määrää oleellisesti (palkkasumma pienenee)
- teetetään sellaista työtä, jota ei ole aikaisemmin tehty
- yrityksen omistussuhteissa tapahtuu muutos
- yritys ei enää teetä vakuutettavaa työtä
- yritys lopettaa toimintansa.

Vakuutus voidaan päättää vakuutuksenottajan ilmoituksen perusteella esimerkiksi, jos

- teetettävä työ lakkaa kokonaan
- yritys ei enää teetä vakuutettavaa työtä
- yritys lopettaa toimintansa.

Määräaikainen vakuutussopimus päättyy ilman irtisanomista. Jos työ kuitenkin kestää yli määräajan ja vakuutuksenottaja ennen määräajan päättymistä ilmoittaa vakuutusyhtiölle työn jatkumisesta, kyseinen vakuutusyhtiö jatkaa määräaikaisen vakuutuksen voimassaoloa vakuutuksenottajan ilmoittamaan uuteen määräaikaan saakka, kuitenkin enintään 12 kuukautta. Jos vakuutuksenottaja ei ilmoita työn jatkumisesta vakuutusyhtiölle, syyllistyy vakuutuksenottaja vakuuttamisvelvollisuuden laiminlyöntiin vakuutuksen määräajan päätyttyä (158 §).

9.1. Vakuutuksenottajan varattomuus tai olinpaikan tuntemattomuus

Vakuutus katsotaan päättyneeksi siitä päivästä alkaen, kun vakuutuksenottaja asetetaan konkurssiin tai kun ulosottomies on antanut ulosottokaaren (705/2007) 95 §:n mukaisen estetodistuksen vakuutuksenottajan varattomuudesta tai tämän olinpaikan tuntemattomuudesta (TyTAL 163 §).

9.2. Konkurssi ja konkurssipesän vakuuttamisvelvollisuus

Jos vakuutuksenottaja asetetaan konkurssiin, sen työtaturma- ja ammattitautivakuutus katsotaan päättyneeksi TyTAL 163 §:n mukaisesti konkurssiin asettamispäivästä.

Konkurssi voi alkaa kahdella tavalla. Joko velallinen itse jättää konkurssihakemuksen tai sen tekee velkoja. Molemmissa tapauksissa konkurssi alkaa, kun velallinen asetetaan tuomioistuimen päätöksellä konkurssiin. Lisäksi tuomioistuin määrää konkurssipesälle pesänhoitajan, jonka tulee yleensä ensi tilassa ratkaista, jatkuuko vai lopetetaanko yrityksen toiminta.

Jos työnteko jatkuu konkurssipesän lukuun, konkurssipesän on otettava uusi työtaturma- ja ammattitautivakuutus konkurssin alkamisesta lukien (164 §). Vakuutus otetaan joko määräaikaisena tai jatkuvana. Uuden vakuutuksen vakuutusmaksun maksamisesta vastaa konkurssipesä. Ellei vakuutusta oteta, on kyseessä vakuuttamisvelvollisuuden laiminlyönti. Tällöinkin työntekijät ovat edelleen lain mukaisen turvan piirissä.

Tapaturmavakuutusyhtiö valvoo työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen maksut vakuutuksenottajan konkurssissa asettamispäivään asti.

Yrityksen osakkaan ottamaa ja sen nimissä olevaa vapaaehtoista yrittäjän työajan vakuutusta ei päätetä yrityksen (oikeushenkilön) konkurssin perusteella. Säännös vakuutuksenottajan varattomuudesta tai olinpaikan

tuntemattomuudesta (TyTAL 163 §) soveltuu kuitenkin myös vapaaehtoiseen työajan vakuutukseen, koska sen soveltamista ei ole nimenomaisesti poissuljettu TyTAL 187 §:ssä.

10. Vakuuttamisen erityistapauksia

10.1. Opiskelijat ja koululaiset

Opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta annetun lain (460/2015; opiskelutapaturmalaki) mukaan eräät oppilaitokset ovat velvollisia ottamaan työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen pakollisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen oppilailleen. Vakuutus on voimassa vain opiskelijan osallistuessa opetussuunnitelman tai tutkintoperusteiden mukaiseen työhön rinnastettavaan käytännön opetukseen, työssä oppimisjaksoon, työharjoitteluun, näyttötutkintoon tai perusopetuksessa työelämään tutustumiseen oppilaitoksessa taikka muussa koulutuksen tai opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen ylläpitäjän osoittamassa paikassa.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen kannalta opiskelijat voidaan jakaa neljään ryhmään:

1. Ammatillinen ja yleissivistävä koulutus

Opiskelutapaturmalain mukainen vakuutusturva.

2. Työvoimakoulutus

Opiskelutapaturmalain mukainen vakuutusturva. Opiskelijaan sovelletaan kuitenkin korvattavien olosuhteiden osalta, mitä TyTA:ssa säädetään työntekijästä.

3. Työsuhteinen koulutus

Kuten työntekijät.

4. Harrasteperusteinen koulutus

Ei TyTAL:n mukaista turvaa.

Opiskelijat ammatillisessa ja yleissivistävässä koulutuksessa

Tietyillä oppilaitoksilla on velvollisuus vakuuttaa oppilaansa tapaturmavakuutuksella, vaikka nämä oppilaat eivät ole työsuhteessa. Lähes kaikkeen koulutusta koskevien lakien mukaiseen opiskeluun kuuluu nykyisin käytännön harjoittelutyötä. Opiskelutapaturmalaisissa säädetään korvattavaksi tapaturma, josta on aiheutunut vamma tai sairaus ja joka on sattunut

- ammatillisessa koulutuksessa, lukuun ottamatta lain mukaista opetukseen läheisesti liittyvää muuta toimintaa (esim. kerhotoiminta)
- ammatillisessa aikuiskoulutuksessa
- ammattikorkeakouluopinnoissa
- yliopisto-opetuksessa
- perusopetuksessa, lukuun ottamatta esiopetusta, perusopetukseen valmistavaa opetusta ja vuosiluokkia 1–6
- lukio-opetuksessa

olevalle henkilölle. Kaikista edellä mainituista opiskelumuodoista on säädetty erikseen omilla laeillansa.

Edellytyksenä on, että tapaturma on sattunut opiskelulle ominaisissa olosuhteissa opiskelijan osallistuessa opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteiden mukaiseen

- työhön rinnastettavaan käytännön opetukseen
- työssä oppimisjaksoon
- työharjoitteluun
- näyttötutkintoon tai
- perusopetuksessa työelämään tutustuttamiseen

oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen tai opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen ylläpitäjän osoittamassa paikassa.

Opiskelutapaturmalain mukaisesti korvataan myös tapaturma, joka on sattunut siirryttäessä välittömästi oppilaitoksesta tai asunnosta koulutuksen tai opetuksen järjestäjän osoittamaan työharjoittelu- tai työssä oppimispaikkaan, työelämään tutustuttamispaikkaan tai näyttötutkinnon suorittamispaikkaan tai päinvastoin. Tällainen paikka voi olla oppilaitoksen alueella tai sen ulkopuolella. Sen sijaan normaalit päivittäiset koulumatkat asunnolta oppilaitokseen ja takaisin eivät kuulu korvauksen piiriin, eivätkä myöskään poikkeamiset edellä mainitulta siirtymismatkalta.

Opetustilanteen ulkopuoliset tapahtumat ja niistä aiheutuvat tapahtumat eivät ole korvattavia. Työhön rinnastettavia ovat ainoastaan käytännön opetuksen, työssä oppimisjakson ja työharjoittelun tunnit, joilla on työsuorituksen johdosta olennainen tapaturmanvaara. Teoriatunneilla ja muuna koulutyöaikana sattuneet tapaturmat eivät näin ollen kuulu korvauksen piiriin.

Nykyisin on mahdollista suorittaa lukio-opetuksen yhteydessä myös ammatillisia opintoja. Tällaisia voi sisältyä yksittäisen lukion opetussuunnitelmaan syventävinä tai soveltavina kursseina tai kysymys voi olla siitä, että lukio-opetuksessa oleva henkilö suorittaa lukion rinnalla erillistä ammatillista tutkintoa ammatillisessa oppilaitoksessa. Se, minkä oppilaitoksen vakuutuksen piiriin tällaisten ammatillisten opintojen yhteydessä sattunut tapaturma kuuluu, määräytyy sen mukaan, minkä oppilaitoksen opetussuunnitelmaan tai tutkinnon perusteisiin kyseinen opetus kuuluu.

Tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (Tuva-koulutus; laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta 1215/2020) kuuluu 1.8.2022 alkaen opiskelutapaturmalain piiriin aiempien perusopetuksen lisäopetuksen, lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen ja ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen sijaan. Tuva-koulutuksessa opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa esimerkiksi lukion oppimäärään kuuluvia opintoja ja ammatillisten perustutkintojen osia ja osien osa-alueita, korottaa

perusopetuksen päättötodistuksen arvosanoja ja vahvistaa suomen tai ruotsin kielen taitoaan. Koulutus voi sisältää työhön rinnastettavaa käytännön opetusta.

Opiskelutapaturmalakia sovelletaan myös Poliisiammattikorkeakoulussa, Pelastusopistossa ja Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksessa annettavassa koulutuksessa oleviin sekä muussa näihin rinnastettavassa koulutuksessa oleviin.

Korvauksen piiriin kuuluu sekä Suomessa että ulkomailla tapahtuva käytännön opetus tai harjoittelu. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomessa lain soveltamisalaan kuuluvassa oppilaitoksessa opiskelevan henkilön lähtiessä tilapäisesti ulkomaille työharjoitteluun, hänelle korvataan opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteiden mukaisessa työharjoittelussa sattuva tapaturma suomalaisen oppilaitoksen vakuutuksesta. Sen sijaan opiskelija, joka opiskelee Suomen ulkopuolella ja tulee vaihto-oppilaaksi Suomeen, ei kuulu opiskelutapaturmalain soveltamisalaan, koska hänen opetussuunnitelmansa ei kytkeydy Suomessa olevaan oppilaitokseen.

Opiskelutapaturmalaki ei edellytä, että opiskelu on ammattiin tai tutkintoon johtavaa. Näin laki saattaa tulla sovellettavaksi myös avoimien korkeakoulujen opiskelijoihin, jos opiskeluun kuuluu opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteiden mukaisesti työhön rinnastettavaa käytännön opetusta.

Työvoimakoulutus

Opiskelutapaturmalain 2 §:n nojalla työvoimakoulutukseen osallistuvaa opiskelijaa kohdannut tapaturma korvataan työtapaturmana niin, että opiskelija rinnastetaan työntekijään korvattavien olosuhteiden osalta. Olosuhteet on kuvattu TyTAL:n 21–25 §:ssä.

Työvoimakoulutuksella tarkoitetaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaista työvoimakoulutusta. Tällaista työvoimakoulutusta annettaessa koulutuspalveluiden tuottajaan sovelletaan, mitä TyTAL:ssa säädetään työnantajasta. Koulutuspalvelujen tuottajalla on vakuuttamisvelvollisuus, eikä tätä velvollisuutta arvioitaessa oteta huomioon opiskelutapaturmalain 1 §:ssä lueteltuja opiskelulakeja tai olosuhteita. Työvoimakoulutuksessa olevaan henkilöön sovelletaan korvattavien olosuhteiden osalta, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työntekijästä. Koulutuspalvelujen tuottajalla on vakuuttamisvelvollisuus, vaikka koulutus järjestettäisiin verkkokoulutuksena.

Työvoimakoulutuksella parannetaan aikuisten ammattitaitoa, mahdollisuuksia saada työtä tai säilyttää työpaikka ja heidän valmiuksiaan toimia yrittäjänä sekä edistetään ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta ja uuden yritystoiminnan syntymistä. Työ- ja elinkeinotoimisto päättää opiskelijoiden valitsemisesta työvoimakoulutukseen.

Koulutukseen liittyvän työssäoppimisjakson aikana opiskelija ei ole työsuhteessa sen järjestäjään eikä koulutuspalvelun tuottajaan, ellei ole sovittu toisin. Laissa säädetään työssä oppimisjakson järjestäjän vastuusta opiskelijoiden työturvallisuudesta.

Työvoimakoulutuksessa oleva opiskelija rinnastetaan työntekijään korvattavien olosuhteiden osalta. Tämä tarkoittaa sitä, että työharjoittelun lisäksi vakuutusturvaan kuuluvat myös teoritunnit, muu koulutyöaika ja koulumatkat.

Työsuhteinen koulutus

Kun työnantaja lähettää työntekijänsä koulutukseen ja maksaa koulutuksen ajalta palkkaa, työntekijä kuuluu edelleen työnantajansa työtapaturma- ja

ammattitautivakuutukseen koulutuksen ajalta. Sama on tilanne, jos työnantaja maksaa esimerkiksi koulutustuen lisäksi osan palkkaa.

Koulutus voi olla perus-, jatko- tai täydennyskoulutusta erilaisissa oppilaitoksissa tai kursseilla.

Oppisopimuskoulutus

Pääosin työpaikalla käytännön tehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu työntekijän (opiskelijan) ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräaikaan työsopimukseen. Tätä kutsutaan oppisopimukseksi. Oppilaan palkka ja muut työsuhteen ehdot määräytyvät alan työehtosopimuksen mukaan. Työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen oppisopimusoppilas sisältyy kuten työntekijä. Oppisopimusopiskelija on samassa asemassa työtapaturma- ja ammattitautiturvan osalta kuin työnantajan muut työntekijät. TyTAL 24 §:n mukaisesti työntekijälle korvataan tapaturmat, jotka sattuvat työhön liittyvään koulutustilaisuuteen kuuluvassa toiminnassa, jos tilaisuus on työnantajan järjestämä tai työnantaja on hyväksynyt siihen osallistumisen.

Oppisopimuskoulutuksen tietopuolinen opetus annetaan yleensä ulkopuolisessa oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulutukseen kuuluva tietopuolinen teoriaopetus on osa oppisopimusta ja sen suorittaminen on edellytyksenä sille, että työntekijä valmistuu koulutuksesta.

Oppisopimuskoulutukseen kuuluva tietopuolinen opetus (teoriatunti) on työhön liittyvää koulutusta.

Työnantaja voi päättää alan työehtosopimusta noudattaen, maksaako se opiskelijalle oppilaitoksen oppimisympäristössä tapahtuvan opiskelun ajalta palkkaa vai ei. Tällä ei ole kuitenkaan vaikutusta työtapaturma- ja ammattitautivakuutusturvaan, ja opiskelija kuuluu työnantajan vakuutukseen myös palkattoman teoriatunnin aikana.

Koulutussopimus

Vuoden 2018 alusta voimaan tulleessa ammatillista koulutusta koskevassa laissa (531/2017) säädetään koulutussopimuksesta. Siihen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä.

Koulutuksen järjestäjä sopii kirjallisesti koulutussopimustyöpaikan edustajan kanssa opiskelijan osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa. Koulutussopimuksen mukainen työtehtävien tekeminen työpaikalla kuuluu opiskelutapaturmalain mukaiseen vakuutusturvaan, ja oppilaitos on mainitun lain nojalla vakuuttamisvelvollinen.

Työkokemuksen hankkiminen oppilaitoskoulutuksen jälkeen

Kun kysymyksessä on ohjattu työharjoittelu työpaikalla tai työkokemuksen hankkiminen oppilaitoskoulutuksen jälkeen, oppilas tekee työnantajan kanssa työsopimuksen ja saa tältä ajalta palkan. Tällöin oppilas kuuluu muiden työntekijöiden tavoin työnantajan vakuutukseen. Palkatta työskentelevälle voidaan ottaa ns. yksityistapaturmavakuutus.

Harrasteperusteinen opiskelu

Sellainen opiskelu, joka perustuu puhtaasti harrastukseen, ei kuulu TyTAL:n eikä opiskelutapaturmalain soveltamisalaan. Tällaista opiskelua ovat muun muassa kansanopistojen, kansalaisopistojen ym. järjestämät harrastepohjaiset kurssit.

10.2. Maatalousyrittäjät

MATAL:n mukainen pakollinen työtapaturma- ja ammattitautiturva

Työtapaturma- ja ammattitautilain 11 §:n mukaan lakia ei sovelleta maatalousyrittäjätyöhön.

Maatalousyrittäjällä on oikeus korvaukseen työtapaturman tai ammattitaudin johdosta maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015, lyhenne MATAL) mukaisesti. MATAL:n mukaiset korvaukset määräytyvät pitkälti samoin periaattein kuin yleisen tapaturmavakuutuksen puolella. Vakuutusturva hoidetaan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksessa eli Melassa.

Pakollisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen osalta MATAL koskee samoja henkilöitä kuin maatalousyrittäjän eläkelaki (MYEL). Jos henkilölle vahvistetaan pakollinen MYEL-työeläkevakuutus, hänet vakuutetaan aina myös MATAL:n mukaisesti pakollisella työajan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella.

Maatalousyrittäjä kuuluu pakollisen MYEL:n piiriin, jos

- hän on iältään 18 vuotta täyttänyt, mutta ei ole täyttänyt vakuuttamisen yläikärajaa, joka on vuonna 1957 tai sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta
- hän ei ole työeläkelakien mukaisella vanhuuseläkkeellä
- työskentely maatalousyrittäjänä kestää yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta
- hänen vuotuinen työtulonsa maatalousyrittäjätyöstä on vähintään 4 505,14 euroa (vuonna 2024)
- hän asuu ja toimii Suomessa tai hänen työskentelynsä sovelletaan MYEL:n, EU:n sosiaaliturva-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen määräysten mukaan Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä (jos maatalousyrittäjä ei asu Suomessa tai työskentelee muussa maassa)

Maatalousyrittäjä pakollisessa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksessa

Maatalousyrittäjällä tarkoitetaan seuraavia henkilöitä:

- maatilatalouden harjoittajaa, joka omaan tai yhteiseen lukuun itse työhön osallistuen harjoittaa maatilataloutta viljelmällä, joka käsittää vähintään viisi hehtaaria maatalousmaata;
- kalastajaa, joka työsuhteessa olematta harjoittaa ammattimaista kalastusta;
- poronhoitajaa, joka omaan, perheenjäsenensä tai paliskunnan lukuun tekee poronhoitotyötä;
- henkilöä, joka tekee edellä tarkoitettua työtä maatalousyrittäjän perheenjäsenenä;
- henkilöä, joka harjoittaa maatilataloutta, kalastusta tai poronhoitoa ja jatkuvasti elää maatalousyrittäjän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa (avopuoliso); ja
- maatilataloutta, kalastusta tai poronhoitoa harjoittavan avoimen yhtiön yhtiömiestä tai kommandiittiyhtiön vastuunalaista yhtiömiestä.
- maatilataloutta, kalastusta tai poronhoitoa harjoittavan osakeyhtiön osakasta, joka
 - omistaa yksin yli 30 % osakkeista tai äänimääristä
 - omistaa yhdessä avio- tai avopuolison tai samassa taloudessa asuvan, osakkaalle sukua suoraan ylenevässä tai alenevassa polvessa olevan henkilön kanssa yli 50 % osakkeista tai äänimääristä

- on johtavassa asemassa = toimitusjohtaja, hallituksen jäsen tai muu vastaava johtava asema tai vastaava tosiasiallinen määräämisvalta
- tekee maatilatalouden, poronhoidon tai kalastuksen töitä.

Maatilan ollessa kyseessä osakeyhtiön toiminnan on oltava myös maatilatalouden tuloverolain mukaan verotettua toimintaa.

- maatilataloutta, kalastusta tai poronhoitoa harjoittavassa muussa yhteisössä johtavassa asemassa työskentelevää henkilöä, joka tekee maatilatalouden, poronhoidon tai kalastuksen töitä ja jolla on vastaava määräämisvalta muussa yhteisössä kuin edellä on selostettu osakeyhtiön osalta.

Pakollinen vakuutus ei koske maatilaa, jonka maatalousmaan pinta-ala on alle viisi hehtaaria. Maatalousmaan pinta-alaa laskettaessa otetaan huomioon pelto- ja puutarhamaa sellaisenaan ja määräosuus metsän pinta-alasta (Etelä-Suomessa 1/10, Keski-Suomessa 1/15 ja Pohjois-Suomessa 1/20). Alle viiden hehtaarin viljelmältä maatalousyrittäjän on mahdollista saada vapaaehtoinen työajan työtaturma- ja ammattitautivakuutus.

MYEL:iin ja MATAL:iin kuulumisen edellyttää aina osallistumista maatalousyrittäjätyöhön. Pakollisen vakuutuksen edellytyksenä on sellainen työnteen määrä, että henkilön MYEL-työtulo on vähintään 4 505,14 euroa (vuonna 2024). Edellä mainittu rajamäärä tarkistetaan vuosittain työntekijän eläkelain mukaisella palkkakertoimella.

Maatalousyrittäjän perheenjäsen vakuutetaan pakollisesti, jos hänelle maksetaan rahapalkkaa vähintään MYEL-eläkevakuuttamisen rajamäärän verran vuodessa ja jos työskentely kestää yhdenjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Jos palkka jää tämän alle tai palkkaa ei makseta lainkaan,

perheenjäsen ei kuulu pakollisen vakuutuksen piiriin, mutta voidaan mahdollisesti vakuuttaa vapaaehtoisella työajan vakuutuksella. Siitä riippumatta, onko vakuutus pakollinen vai vapaaehtoinen, vain sellaiset henkilöt voidaan vakuuttaa perheenjäseninä, jotka työskentelevät yrityksessä.

Aviopuolisoiden katsotaan harjoittavan maataloutta aina yhteiseen lukuun; myös siinä tapauksessa, ettei toisella puolisoista ole omistus- tai muuta hallintaoikeutta tilaan. Tilaa omistamaton puoliso kuuluu MYEL:n ja MATAL:n piiriin, vaikka puoliset olisivat tehneet keskenään avio-oikeuden poissulkevan avioehdon.

Jos maataloutta harjoitetaan kuolinpesän nimissä, vakuutetaan pakollisen MYEL:n ja MATAL:n mukaan kaikki ne kuolinpesän osakkaat, jotka osallistuvat työskentelyyn vähintään minimityötulon verran. Niin ikään maatalousyhtymän osakkaat kuuluvat pakollisen MYEL:n ja MATAL:n piiriin, jos he osallistuvat työskentelyyn vähintään minimityötulon verran.

Maatalousyrittäjän avopuoliso, joka osallistuu maatilatalouteen, kalastukseen tai poronhoitotyöhön, kuuluu MYEL:iin ja MATAL:iin silloinkin, kun hän saa tästä työskentelystä palkkaa (avopuolisoltaan).

Maatalousyrittäjän tulee hakea MYEL-vakuutusta kuuden kuukauden kuluessa maatalousyrittäjätoiminnan alkamisesta. Hänet vakuutetaan MATAL:n mukaisesti samalla kuin MYEL-työeläkevakuutus vahvistetaan.

Laiminlyöntitilanteissa pakollinen MYEL- ja MATAL-vakuutus voidaan tehdä maatalousyrittäjälle myös takautuvasti, ei kuitenkaan pidemmälle ajalle kuin kulumassa olevalle ja kolmelle sitä edeltävälle vuodelle. Mahdollisuus takautuvaan vakuuttamiseen ei koske avopuolisoita eikä vapaaehtoisen maatalousyrittäjän työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen ottavia henkilöitä.

Työeläkelakien mukaisella vanhuuseläkkeellä oleva maatalousyrittäjä ei kuulu pakollisen MYEL:n eikä MATAL:n piiriin. Hänen voi olla mahdollista saada kuitenkin vapaaehtoinen MATAL:n mukainen työtaturma- ja ammattitautivakuutus. Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä oleva kuuluu pakollisen MYEL:n ja MATAL:n piiriin, jos pakollisen vakuutuksen edellytykset edelleen täyttyvät myös vuotuisen työtulon osalta. Työkyvyttömyyseläkkeellä oleva voi kuulua edelleen pakollisen MYEL:n tai MATAL:n piiriin samoin kuin osa-aikaeläkkeellä oleva maatalousyrittäjä.

Maatalouden työntekijä tai maatalousyrittäjän perheenjäsen

Maatalousyrittäjän työhönsä palkkaamille ulkopuolisille työntekijöille tulee ottaa normaaliin tapaan työtaturma- ja ammattitautilain mukainen vakuutus jostakin työtaturma- ja ammattitautilain mukaista vakuutustoimintaa harjoittavasta vakuutusyhtiöstä. Palkattu työntekijä ei kuulu maatalousyrittäjien työtaturma- ja ammattitautiturvan piiriin.

Jos työntekijä on kuitenkin maatalousyrittäjän lähisukulainen, vakuutetaan hänet MATAL:n mukaan perheenjäsenenä, jos hän täyttää MYEL:ssä säädetyt sukulaisuutta, työskentelyä ja asumista koskevat edellytykset.

Perheenjäsenenä voidaan MYEL 4 §:n mukaan vakuuttaa

- maatalousyrittäjän kanssa yhteistaloudessa elävä lähiomainen eli henkilö, joka elää vakinaisesti maatalousyrittäjän taloudessa ja on tälle tai tämän aviopuolisolle sukua suoraan ylenevässä tai alenevassa polvessa taikka on tässä tarkoitetun henkilön aviopuoliso
- maatalousyrittäjän kanssa samalla viljelmällä asuva edellisessä kohdassa tarkoitettu sukulainen tai aviopuoliso taikka maatilatalouden harjoittajan tai tämän vanhemman veli tai sisar taikka maatilatalouden harjoittajan veljen tai sisaren lapsi

- henkilö, joka asuu viljelmällä tai sen läheisyydessä ja tekee viljelmällä maatilatalouden työtä säännöllisesti ja pääasiallisesti ja on maatilatalouden harjoittajan lapsi tai vanhempi taikka tällaisen henkilön aviopuoliso

Perheenjäsenenä voidaan vakuuttaa edellä selostetuoin ehdoin myös avoimen yhtiön yhtiömiehen tai kommandiittiyhtiön vastuunalaisen yhtiömiehen perheenjäsen sekä maatalousyhtymän tai maatilataloutta harjoittavan kuolinpesän osakkaan perheenjäsen.

Perheenjäsenenä vakuuttaminen ei koske osakeyhtiömuodossa harjoitettua MYEL-toimintaa, vaan osakeyhtiöstä henkilö voidaan vakuuttaa vain maatalousyrittäjänä. Hänen on täytettävä tällöin kaikki osakeyhtiömuotoisen toiminnan maatalousyrittäjäasemaa koskevat edellytykset (osakeomistus, johtava asema ja työskentely).

Vapaaehtoiset vakuutukset MATAL:ssa

Maatalousyrittäjä tai perheenjäsen, joka ei kuulu pakolliseen MYEL-vakuutukseen voi ottaa tekemänsä maatalousyrittäjätyön perustella vapaaehtoisen MATAL:n mukaisen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen Melasta, jos hänen vuosityöansionsa kyseisestä maatalousyrittäjätyöstä on vähintään puolet pakollisen MYEL- eläkevakuutuksen edellyttämästä työtulon rajamäärästä eli vähintään 2 252,57 euroa (vuonna 2024). Lisäksi maatalousyrittäjän on täytettävä muutoinkin MATAL:n vakuuttamisen edellytykset eli oltava MATAL:ssa tarkoitettu maatalousyrittäjä tai perheenjäsen ja kuuluttava Suomen sosiaaliturvan piiriin. Vapaaehtoisen työajan vakuutuksen piiriin voi kuulua myös alle viiden hehtaarin viljelmällä harjoitettu maatilatalous.

Maatalousyrittäjä, jolla on voimassa MATAL:n mukainen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus joko pakollisena tai vapaaehtoisena, voi ottaa itselleen Melasta työajan vakuutuksen rinnalle myös vapaa-ajan vakuutuksen.

Vapaaehtoisen MATAL-vakuutuksen saa myös alle 18-vuotias sekä vanhuuseläkkeellä oleva vakuutuksen edellytykset täyttävä henkilö.

Maatalousyrittäjän muun toiminnan vakuuttaminen

Maatalousyrittäjä, kalastaja tai poronhoitaja voi edellä mainitun työnsä ohella harjoittaa myös muuta yritystoimintaa kuin maa- tai metsätaloutta, kalastusta tai poronhoitoa. Jos toiminta on maa- ja metsätalouden, kalastuksen tai poronhoidon liitännäistoimintaa, se kuuluu MYEL:n ja MATAL:n mukaan vakuutettavaan maatalousyrittäjätyöhön. Jos tällaista toimintaa on pidettävä maatilataloudesta, kalastuksesta tai poronhoidosta erillisenä yrityksenä, sitä ei vakuuteta MYEL:n tai MATAL:n mukaan. Tällöin yrittäjä voi ottaa työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen vapaaehtoisen työajan vakuutuksen edellyttäen, että hänellä on tätä toimintaa varten otettuna YEL-vakuutus. Tällaisia sivuelinkeinoja saattavat olla esimerkiksi turkistarhaus, matkailutoiminta, puutarha-ala, koneurakointi jne.

Muutoksenhakuelinten hyväksymän periaatteen mukaan raja maatalousyrittäjätoiminnan ja sen rinnalla harjoitetun muun yritystoiminnan välillä haetaan verotuskäytännöstä. Jos verottaja katsoo muun toiminnan kuuluvan samaan tulolähteeseen maatalousyrittäjän kanssa, koko toiminta kuuluu maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Jos taas verottaja pitää muuta toimintaa erillisenä liiketoimintana, sen työtapaturma- ja ammattitautiturva järjestyy työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan.

Tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisuksista löytyvät mm. seuraavat tapaukset, joissa on vedottu myös yritystoiminnan verottamiseen eli siihen verotetaanko sitä erillisenä elinkeinotoimintana:

- konekorjaamotoimintaa ei pidetty maatalousyrittäjätyön liitännäistoimintana, kun tämän toiminnan tuotto oli noin puolet maa- ja

metsätalouden puhtaasta tuotosta ja sitä verotettiin erillisenä elinkeinotoimintana elinkeinoverolain (EVL) mukaan,

- yhtymän muodossa harjoitettua kasvihuoneviljelyä pidettiin maatalousyrittäjätyön liitännäistoimintana; sitä verotettiin maatilatalouden tuloverolain (MVL) mukaan ja maanviljelijä omisti yhtymästä 55 % ja tilan ulkopuolella asuva poika 45 %.

Jos verotusratkaisua ei vielä ole, asia ratkaistaan todennäköisen verotuskohtelun mukaan (MVL vai EVL). Erillisen liiketoiminnan tunnusmerkkejä on esimerkiksi se, että tuotantoala ei liity maatalouteen, toimintaan tarvitaan raaka-aineita, tarvikkeita ym. maatalouden ulkopuolelta, työssä on palkattua työvoimaa jne. Toiminnasta saatavan tulon ei välttämättä tarvitse olla maatilatalouden tuloa suurempi.

Kalastuksen yhteydessä harjoitetulla liitännäistoiminnalla on Eläketurvakeskuksen tekemän linjanvedon mukaan oltava toiminnallinen yhteys kalastukseen. Kalastusta verotetaan liiketoimintana ja varsinainen kalastus vakuutetaan aina MYEL:n ja MATAL:n mukaan. Samoin vakuutetaan myös kalastukseen liittyvä saaliin jatkojalostus sekä pyydysten kunnostus ja korjaus. Kalastusmatkailu voidaan vakuuttaa varsinaisen kalastuksen yhteydessä silloin, kun se on pienimuotoista ja sitä harjoitetaan samalla kalastusaluksella. Kuitenkin mökkivuokraus tai pitopalvelu katsotaan erilliseksi toiminnaksi, eivätkä ne kuulu MYEL-vakuutettavaan toimintaan eivätkä myöskään MATAL:n piiriin.

Poronhoidon yhteydessä harjoitettu muu toiminta vakuutetaan MYEL:n ja MATAL:n mukaan silloin, kun sillä on suora yhteys poronhoitoon. Tällaista työtä on porotuotteiden jalostus, kun se on niin pienimuotoista, ettei sitä pidetä verotuksessa erillisenä yrityksenä. Poronhoitajan vakuutukseen kuuluu omaan lukuun tehtävän työn lisäksi myös paliskunnan lukuun tehtävä työ

kuten erottelu, porojen merkintä, aitatyöt ja riista-aidan korjaus sekä poroisännän ja rahastonhoitajan työ.

Lisätietoa maatalousyrittäjän sosiaaliturvasta saa Melasta: www.mela.fi.

10.3. Apurahansaajat

Työtapaturma- ja ammattitautilain 11 §:n mukaan lakia ei sovelleta apurahan saajan työhön.

Pakollinen työtapaturma- ja ammattitautiturva

Tieteellistä tutkimusta tekevällä ja taiteellista toimintaa harjoittavalla apurahansaajalla on oikeus korvaukseen työtapaturman tai ammattitaudin johdosta maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain (873/2015, lyhenne MATAL) mukaisesti. Vakuutusturva hoidetaan Maatalousyrittäjien eläkelaitoksessa eli Melassa. Jos apurahansaajalle vahvistetaan apurahansaajan työstä pakollinen MYEL-työeläkevakuutus, hänet vakuutetaan aina myös MATAL:n mukaisesti.

Apurahansaaja kuuluu pakollisen MYEL:n piiriin, jos

- hän on iältään 18 vuotta täyttänyt, mutta ei ole täyttänyt vakuuttamisen yläikärajaa, joka on vuonna 1957 tai sitä ennen syntyneillä 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta
- hän ei ole työeläkelakien mukaisella vanhuuseläkkeellä
- hänelle on myönnetty Suomesta apuraha, jonka turvin hän työskentelee yhdenjaksoisesti vähintään neljän kuukauden ajan ja joka vuotuiseksi työtuloksi muunnettuna on vähintään 4 505,14 euroa (vuonna 2024)
- työskentely kuuluu MYEL:n, EU:n sosiaaliturva-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen mukaan Suomen sosiaaliturvalainsäädännön

piiriin (esim. tilanteessa, jossa apurahansaaja ei asu Suomessa tai työ tehdään ulkomailla)

Apurahansaaja pakollisessa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksessa

Apurahansaajalla tarkoitetaan Suomessa asuvaa henkilöä, joka olematta työsuhteessa apurahan myöntäjään tekee Suomessa tieteellistä tutkimusta tai harjoittaa taiteellista toimintaa hänelle Suomesta henkilökohtaisesti myönnetyn apurahan turvin. Sama koskee henkilöä, joka vastaavasti työsuhteessa olematta tekee työtä tutkija- tai taiteilijaryhmässä, jolle apuraha on myönnetty.

Apurahansaajana pidetään myös henkilöä, joka työsuhteessa ollessaan tai yrittäjätoimintaa harjoittaessaan saa apurahan työsuhteesta tai yrittäjätoiminnasta erillään tehtävää tutkimusta tai taiteellista toimintaa varten.

Tieteellisen tutkimuksen tekemisenä tai taiteellisen toiminnan harjoittamisena ei pidetä ammatilliseen perustutkintoon, ammattikorkeakoulututkintoon tai alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon liittyvää opiskelua tai opinnäytetyötä.

Suomessa asumista ei edellytetä apurahansaajalta, johon sovellettaisiin Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä EU:n sosiaaliturva-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen sovellettavaa lainsäädäntöä koskevien määräysten perusteella.

Suomessa tehtävään tieteelliseen tutkimukseen tai taiteellisen toiminnan harjoittamiseen rinnastetaan tutkimuksen tekeminen tai taiteellisen toiminnan harjoittaminen ulkomailla, jos apuraha on myönnetty Suomesta muualla kuin Suomessa tehtävää tutkimusta tai harjoitettavaa taiteellista toimintaa varten. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon myös EU:n sosiaaliturva-asetuksen ja sosiaaliturvasopimusten määräykset.

Jos apurahansaaja työskentelee apurahallaan muualla kuin EU/ETA-alueelle, Sveitsissä tai sosiaaliturvasopimusmaassa, vakuutusvelvollisuus säilyy enintään viisi vuotta, mikäli muut vakuuttamisen edellytykset täyttyvät.

Jos apurahansaajaan ei sovelleta Suomen sosiaaliturvalainsäädäntöä MYEL:n säännösten, EU:n sosiaaliturva-asetuksen tai sosiaaliturvasopimuksen perusteella, ei häntä voida MYEL-vakuuttaa eikä tällöin myöskään pakollinen MATAL:n mukainen työtaturma- ja ammattitautivakuutus ole mahdollinen.

Apurahansaajan vakuuttamisvelvollisuus ja vakuutuksen voimassaolo

Apurahansaajan on haettava Melasta MYEL -työeläkevakuutusta kolmen kuukauden kuluessa työskentelyn alkamisesta. MYEL-työeläkevakuutus vahvistetaan määräaikaisena sille ajalle, jolla työskentely kyseisellä apurahalla kestää. Samalla ajalla on myös MATAL:n mukainen pakollinen työajan vakuutus voimassa. Apurahansaajalle voidaan myöntää useita eri apurahoja eri myöntäjiltä. Kustakin MYEL-vakuuttamisen ehdot täyttävästä apurahasta tehdään erillinen määräaikainen MYEL-työeläkevakuutus ja samalla ajalla on vastaavasti voimassa MATAL:n mukainen pakollinen työajan vakuutus.

Laiminlyöntitilanteissa pakollinen MYEL:n ja MATAL:n mukainen vakuutus voidaan tehdä apurahansaajalle myös takautuvasti, ei kuitenkaan pidemmälle ajalle kuin kulumassa olevalle ja sitä välittömästi edeltävälle kalenterivuodelle.

Jo vahvistetun MYEL-työeläkevakuutuksen voimassaoloaika sekä vuotuinen työtulo voi jälkikäteen muuttua apurahojen yhdistämisen tai työtulon tarkistamisen johdosta. Apurahansaajan on tietyissä tilanteissa mahdollista yhdistää jo vahvistettuun MYEL-työeläkevakuutukseen samalta myöntäjältä saadulla lisäapurahalla työskentely, joka ei yksinään täytä MYEL-vakuuttamisen edellytyksiä. Työtulo voidaan tarkistaa apurahansaajan hakemuksesta, jos hänen työpanoksensa apurahan turvin tehtävässä työssä muuttuu vähintään 20 % ja muutkin tarkistamisen edellytykset täyttyvät. Kun MYEL-

työeläkevakuutuksen voimassaoloaika ja työtulo muuttuvat yhdistämisen tai tarkistamisen takia, vastaavat muutokset koskevat myös MATAL:n mukaisen pakollisen työajan vakuutuksen voimassaoloaika ja vuosityöansiota.

Apurahansaajat voidaan vakuuttaa vain pakollisella työtaturma- ja ammattitautivakuutuksella. Apurahansaaja voi ottaa pakollisen työajan vakuutuksen rinnalle vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen.

Lisätietoa apurahansaajan sosiaaliturvasta saa Melasta: <http://www.mela.fi>.

10.4. Varusmiehet, sotilaat ja siviilipalvelusmiehet sekä kriisinhallintatehtäviin osallistuvat

Varusmiesten käyttö työvoima-apuna

Puolustusvoimien työvoima-apua eli varusmiesten käyttöä työvoima-apuna on säännelty asevelvollisuuslaissa, jossa todetaan, että asevelvollisia voidaan tarvittaessa käyttää Puolustusvoimien ulkopuolella tapahtuviin maanpuolustusta tai sotilaallista koulutusta edistäviin tehtäviin samoin kuin annettaessa virka-apua suurissa onnettomuustapauksissa ihmishenkien pelastamista koskevissa etsintä- ja pelastustoiminnoissa taikka suurpalojen torjunnassa. Asevelvollisuusasetuksessa tarkennetaan asiaa siten, että tehtävät suoritetaan sotilasviranomaisten toimesta ja että ne ovat Puolustusvoimien tehtäviin soveltuvia.

Kun varusmies on määrätty työvoima-avun edellyttämään työhön, hän on palveluksessa suorittamassa hänelle käskettyä tehtävää, vaikka työtä tehdäänkin avunpyytäjän lukuun. Työvoima-avun yhteydessä varusmiehille sattuneet tapaturmat samoin kuin palvelussairaudet korvataan sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain perusteella.

Samat säännökset koskevat siviilipalvelusta suorittavia henkilöitä. Korvausasian käsittelee Valtiokonttori.

Laki sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta

Laki sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta on tullut voimaan 1.1.2017. Korvausasiat käsittelee Valtiokonttori. Korvaukset määräytyvät pääosin samalla tavalla kuin työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään.

Lakiin lisättiin 1.1.2019 alkaen uutena etuutena lisäkorvaus vammasta tai sairaudesta johtuvasta pysyvästä haitasta. Lisäkorvaus maksetaan asevelvollisuutta, siviilipalvelusta, naisten vapaaehtoista palvelusta suorittavalle, kertausharjoituksiin osallistuvalla ja siviilipalveluslain mukaiseen täydennyspalvelukseen osallistuvalla. Lisäkorvauksen edellytyksenä on, että vahinkotapahtuma on sattunut palvelusta suorittaessa tai sen edellyttämillä tai siihen välittömästi liittyvillä matkoilla tai että vahinkotapahtuman syynä ovat palveluspaikan olosuhteet. Haitan suuruus määritetään työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisesti. Lisäkorvaus maksetaan 1.1.2019 alkaen sattuvissa vahinkotapahtumissa.

Vakuutetut

Korvaukseen oikeutettuja ovat henkilöt, jotka

- suorittavat asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuutta
- osallistuvat kutsuntaan ja palveluskelpoisuuden tarkistukseen
- suorittavat siviilipalveluslain (1446/2007) mukaista siviilipalvelusta
- suorittavat naisten vapaaehtoisesta asepalveluksesta annetun lain (194/1995) mukaista asepalvelusta
- ovat puolustusvoimien järjestämässä sotilasvirkaan johtavassa koulutuksessa (ei palvelussuhteessa olevat)

- ovat rajavartiolaitoksen hallinnosta annetun lain (577/2005) 25 §:n nojalla rajavartiolaitoksen virkaan johtavassa koulutuksessa (ei palvelussuhteessa olevat)
- osallistuvat vapaaehtoisesta maanpuolustuksesta annetun lain (556/2007) 35 §:ssä mainittuihin toimintoihin.

Siviilipalvelusmiehet

Siviilipalvelusmiehet eivät kuulu palveluspaikan työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Palveluspaikka kuitenkin vastaa palvelusaikana siviilipalveluksessa sattuvien työtapaturmien, vapaa-ajan tapaturmien sekä sairauksien aiheuttamista sairaanhoitokuluista. Siksi palveluspaikan kannattaa pienentää riskiään ottamalla esim. sairauskuluvakuutuksen.

Siviilipalvelusmiehen tapaturman tai sairauden hoidon jatkuessa vielä palvelussuhteen päättymisen jälkeen, siirtyy korvausasian hoito Valtiokonttorille palveluksen päättymisestä lukien. Samoin, jos siviilipalvelusaikana sattuu vakava tapaturma, palvelus voidaan keskeyttää, jolloin keskeyttämisestä alkaen vastuu siirtyy Valtiokonttorille.

Siviilipalvelusmiehen ollessa siviilipalvelukeskuksessa siviilipalvelulaitos kustantaa ilmaisen terveydenhuollon.

Laki tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä

Laki tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä on tullut voimaan 1.1.2017. Korvausasiat käsittelee Valtiokonttori.

Vakuutetut

Korvaukseen oikeutettuja ovat:

- sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) nojalla tai siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain (1287/2004) nojalla palvelussuhteessa olevat
- pelastuslain 38 §:n mukaista humanitaarista apua ulkomaille Euroopan unionin, toisen valtion tai kansainvälisen järjestön esittämän pyynnön perusteella antavat (siviilikriisinhallintalain soveltamisalaa)
- sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain mukaisessa koulutuksessa ja harjoituksessa tai siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain mukaisessa koulutuksessa olevat
- rajavartiolaitoksen palveluksessa olevat sotilasviranhaltijat, jotka osallistuvat Euroopan unionin jäsenvaltioiden operatiivisesta ulkorajayhteistyöstä huolehtivan viraston toimintaan kansallisena asiantuntijana, Euroopan rajavartioryhmän jäsenenä tai muutoin mainitun viraston käyttöön lähetettynä rajavartijana
- kansainvälisen avun antamiseen toiselle valtiolle, Euroopan unionille tai kansainväliselle järjestölle osallistuvat henkilöt (esimerkiksi poliisit poliisilain 9 luvun 9 g §:n viittaussäännöksen perusteella ja vastaavasti Puolustusvoimien henkilöstö puolustusvoimista annetun lain 2 luvun 12 b §:n nojalla)

Turvan sisältö

Turva kattaa vahinkotapahtumat, jotka sattuvat palveluksessa. Turva on siten voimassa kriisinhallintaan osallistuvan koko palvelussuhteen ajan ilman alueellista tai ajallista rajoitusta.

Korvaukset

Korvaukset määräytyvät pääosin samalla tavalla kuin työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään. Päiväraha maksetaan kuitenkin palveluksen keskeytyessä alkuperäisen palvelusajan loppuun saakka todellisen ansionmenetyksen suuruisena päivärahaan oikeuttavalta ajalta. Lisäksi laissa säädetään maksettavaksi lisäkorvaus pysyvästä haitasta varsinaisessa kriisihallintapalvelussuhteessa olevalle, lisäkorvaus kuolemantapauksesta sekä korvaus psyykkisen tuen tai hoidon aiheuttamista kustannuksista.

10.4.1. Yhteenveto valtion korvaamista työtapaturmista ja niihin rinnastettavista tapaturmista

Valtion varoista suoritetaan korvausta seuraavien lakien nojalla niissä määritellyissä olosuhteissa sattuneista työtapaturmista tai niihin rinnastettavista tapaturmista. Vahingot ja korvaukset määräytyvät pääsääntöisesti työtapaturma- ja ammattitautilain nojalla. Korvaukset maksaa Valtiokonttori.

Työtapaturma- ja ammattitautilaki 3 §

- valtion virkamiehet
 - valtion työsuhteiset työntekijät
- Olosuhteet: Työtapaturma- ja ammattitautilaki 21–25 §

Laki sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta

(1.1.2017 alkaen)

- varusmiehet
 - kertausharjoitukseen osallistuvat
 - siviilipalvelusmiehet
 - vapaaehtoiset naiset
 - puolustusvoimien sotilasvirkaan koulutettavat
 - rajavartiolaitoksen virkaan koulutettavat
 - vapaaehtoisen maanpuolustuksen toimintoihin osallistuvat
- Olosuhteet:

1. palvelusta suorittaessa sekä sen edellyttämällä ja siihen välittömästi liittyvillä matkoilla
2. sotilasoppilaitoksen sekä Raja- ja merivartiokoulun valintakokeessa sekä niiden edellyttämällä ja niihin välittömästi liittyvillä matkoilla
3. palvelusajaksi laskettavalla vapaa-ajalla, isyysvapaalla ja lomalla

Laki sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain muuttamisesta (1.1.2019 alkaen): pysyvän haitan lisäkorvaus

- varusmiehet
 - kertausharjoituksiin osallistuvat
 - siviilipalvelusmiehet
 - vapaaehtoiset naiset
 - siviilipalveluslain mukaiseen täydennyspalvelukseen osallistuvat
- Olosuhteet: palvelusta suorittaessa sekä sen edellyttämällä tai siihen välittömästi liittyvillä matkoilla, kun vahinkotapahtuman syynä on palveluspaikan olosuhteet

Laki tapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta kriisinhallintatehtävissä (1.1.2017 alkaen)

- sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain (211/2006) tai siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain (1287/2004) nojalla palvelussuhteessa olevat
 - sotilaallisesta kriisinhallinnasta annetun lain mukaisessa koulutuksessa ja harjoituksessa tai siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan annetun lain mukaisessa koulutuksessa olevat
 - rajavartiolaitoksen palveluksessa olevat sotilasviranhaltijat, jotka osallistuvat Euroopan unionin jäsenvaltioiden operatiivisesta ulkorajayhteistyöstä huolehtivan viraston (Frontex) toimintaan
- Olosuhteet: koko palveluksen ajan.

Opiskelutapaturmalaki 460/2015

- valtion oppilaitoksessa opiskeleva
- Olosuhde: opiskelutapaturmalain mukaisessa käytännön harjoittelutyössä

Pelastuslaki 379/2011

- toimintavelvollisuuden perusteella omatoimisiin pelastustoimenpiteisiin ryhtyneet
- sopimuspalokuntaan tai muuhun sopimuksen tehneeseen yhteisöön kuuluvat, jotka eivät ole työsuhteessa
- pelastustoiminnassa avustamaan määrätyt
- vapaaehtoisesti pelastustoimintaan osallistuneet
- väestönsuojelukoulutukseen määrätyt
- Olosuhde: pelastustoiminnassa tai väestönsuojelutehtävissä

Meripelastuslaki 1145/2001

- toimintavelvollisuuden perusteella omatoimisiin pelastustoimenpiteisiin ryhtynyt
- määrätty avustamaan meripelastustoimen tehtävässä
- osallistuu meripelastustoimen tehtävään vapaaehtoisen yhdistyksen tai muun yhteisön jäsenenä osallistuu rajavartiolaitoksen johtamaan meripelastusharjoitukseen
- osallistuu rajavartiolaitoksen johtamaan meripelastusharjoitukseen
- Olosuhde: meripelastustehtävässä

Valmiuslaki 129 § (1552/2011)

- työvoimaviranomaisen määräyksestä tiettyä työtä tekevä
- Olosuhde: määräykseen perustuvassa työtehtävässä

Poliisilaki 872/2011

- poliisimiehen määräyksestä avustamaan velvollinen
- vapaaehtoisesti avustava
- Olosuhteet: avustamisessa

Laki virkatehtävässä apuna olleelle henkilölle eräissä tapauksissa suoritettavasta tapaturmakorvauksesta 625/1967

- poliisimiehen, rajavartiomiehen tai tullimiehen, vankeinhoitotehtävissä olevan virkamiehen taikka vanginkuljettajan apuna oleva
- Olosuhteet: apua antaessa

Laki eräisiin rangaistus-, huolto- ja hoitolaitoksiin otettujen henkilöiden tapaturmakorvauksesta 894/1946

- rangaistusvangit
- valtion mielisairaalassa tai muussa laitoksessa hoidettavat
- laitoksen ulkopuolelle työhön määrätty tai sijoitetut
- valvontarangaistukseen, yhdyskuntapalveluun tai nuorisorangaistukseen kuuluvaa palkatonta työtä taikka tehtävää tekevä
- ehdonalaisen vapauden valvontaan sisältyviä tehtäviä tai ohjelmia tekevä
- Olosuhteet: viranomaisen johdon ja valvonnan alaisessa työssä sekä mainituissa töissä tai tehtävissä

Käräjäoikeuslaki 581/1993

- lautamiehet
- Olosuhteet: lautamiehen tehtävän hoitamisessa

Laki kotoutumisen edistämisestä 84 § (1386/2010)

- työmarkkinatukea kotoutumistukena saava maahanmuuttaja

- Olosuhteet: omaehtoiseen opiskeluun ja muihin yksilöllisesti sovittuihin toimenpiteisiin osallistuttaessa

Laki kansainvälistä suojelua hakevan vastaanotosta 30 § (746/2011)

- turvapaikan hakijat ja muut kansainvälistä suojelua hakevat tai saavat
- Olosuhteet: työ- ja opintotoiminnassa

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 4 luku 11 § (916/2012)

Henkilö, joka on:

- työnhaku-, ura- tai työhönvalmennuksessa
 - koulutuskokeilussa oppilaitoksessa
 - työkokeilussa työpaikalla
- Olosuhteet: ko. toimenpiteissä

10.5. Palo- ja pelastustoimi

Pelastustoimi

Pelastuslaissa (379/2011) säädetään ihmisten, yritysten sekä muiden yhteisöjen ja oikeushenkilöiden velvollisuudesta:

- 1) ehkäistä tulipaloja ja muita onnettomuuksia,
- 2) varautua onnettomuuksiin sekä toimintaan onnettomuuksien uhatessa ja sattuesssa,
- 3) rajoittaa onnettomuuksien seurauksia,
- 4) rakentaa ja ylläpitää väestönsuojia,
- 5) osallistua pelastustoiminnan tehtäviin ja väestönsuojelukoulutukseen.

Pelastuslaissa säädetään lisäksi pelastustoimen viranomaisten:

- 1) tehtävästä ohjata, neuvoa, valistaa ja valvoa eri tahoja em. velvollisuuksien täyttämässä,
- 2) kiireellisistä tehtävistä, joiden tarkoituksena on pelastaa ja suojata ihmisiä, omaisuutta ja ympäristöä onnettomuuden uhatessa tai sattuesssa sekä rajoittaa onnettomuudesta aiheutuvia vahinkoja ja lieventää onnettomuuden seurauksia (pelastustoiminta),
- 3) organisaatiosta, hallinnosta ja toimivallasta.

Edellä tarkoitettujen toimintojen muodostamaa toimialaa kutsutaan pelastustoimeksi.

Lailla pelastuslain muuttamisesta (616/2022) on säädetty tarpeellisista muutoksista, jotka johtuvat hyvinvointialueiden perustamisesta ja pelastustoimen järjestämisen uudistamisesta.

Pelastustoimen järjestämisestä hyvinvointialueella säädetään hyvinvointialueesta annetussa laissa (611/2021) ja pelastustoimen järjestämisestä annetussa laissa (613/2021).

Pelastustoimen järjestämisestä annetussa laissa (613/2021) säädetään hyvinvointialueen järjestämisvastuulla olevan pelastustoimen järjestämisestä, kehittämisestä, ohjauksesta ja valvonnasta.

Sisäministeriö johtaa, ohjaa ja valvoo pelastustointia valtakunnallisesti. Aluehallintovirasto tukee sisäministeriötä tehtävässään.

Hyvinvointialue vastaa pelastustoimen järjestämisestä alueellaan.

Pelastuslaitokset

Pelastuslaitoksella tarkoitetaan pelastustoimen tehtävälleen kuuluvien palveluiden omasta tuotannosta vastaavaa hyvinvointialueen organisaatiota.

Hyvinvointialue päättää, millä tavoin pelastuslaitos huolehtii alueellaan mm. pelastustoimintaan kuuluvista tehtävistä.

Pelastustoiminnassa voidaan käyttää apuna sopimuspalokuntaa tai muuta pelastusalalla toimivaa yhteisöä sen mukaan kuin hyvinvointialue niiden kanssa sopii. Sopimuspalokunnalla tarkoitetaan pelastustoimen järjestelmään kuuluvaa vapaaehtoista palokuntaa (VPK), laitospalokuntaa, teollisuuspalokuntaa tai sotilaspalokuntaa, joka on tehnyt hyvinvointialueen kanssa sopimuksen pelastustoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta.

Pelastuslaitoksen pää- ja sivutoiminen henkilöstö on pelastuslaitoksen palveluksessa ja kuuluu pelastuslaitoksen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Laitos- tai tehdaspalokunta, joka ei ole sopimuspalokunta

Teollisuus- tai laitospalokunnan toiminnassa sattuneesta tapaturmasta maksetaan korvaus valtion varoista silloin, kun kyse ei ole alueen sopimuspalokunnasta ja tapaturma sattuu laitoksen ulkopuolella (pelastuslaki 103 §). Korvausasian hoitaa Valtiokonttori.

Palontorjunta, jälkiraivaus ja vartiointi

Varsinaisesta pelastustoiminnasta on muistettava erottaa vielä esim. valvontalennot, jotka ovat palontorjuntaa ja alueen pelastustoimen vastuulla. Palon jälkiraivauksesta ja vartioinnista, josta pelastustoiminnan alueella on oikeus laskuttaa omaisuuden omistajaa, muodostuu tällöin työsuhde raivauksen tekijällä pelastuslaitokseen. Korvaustilanteessa epäselvissä tapauksissa pelastuslaitokselta tilattavasta onnettomuusselostuksesta selviää, mikä on ollut sammutusta ja mikä raivausta.

Pelastustoimintaan määrätty tai muutoin osallistunut

Jokainen, joka huomaa tai saa tietää tulipalon syttyneen tai muun onnettomuuden tapahtuneen tai uhkaavan eikä voi heti sammuttaa paloa tai torjua vaaraa, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan siitä vaarassa oleville, tekemään hätäilmoituksen sekä ryhtymään kykynsä mukaan pelastustoimenpiteisiin (yleinen toimintavelvollisuus, pelastuslaki 3 §).

Jos ihmisen pelastamiseksi tai muun onnettomuuden torjumiseksi on välttämätöntä, on pelastustoiminnan johtajalla oikeus määrätä palo- ja onnettomuuspaikalla tai sen läheisyydessä oleva työkykyinen henkilö, jolla ei ole pätevää syytä esteenä, avustamaan pelastustoiminnassa (pelastuslaki 37 §).

Pelastustoiminnassa voidaan käyttää myös apuna vapaaehtoisia organisaatioita ja henkilöitä (pelastuslaki 51 §). Väestönsuojelun henkilöstöä voidaan määrätä osallistumaan väestönsuojelukoulutukseen (pelastuslaki 67 §).

Kaikissa em. tilanteissa sattuneesta tapaturmasta myönnetään korvaus valtion varoista kuten työtapaturmasta (pelastuslaki 103 §). Korvausasian käsittelee Valtiokonttori.

Sopimuspalokunnat

Sopimuspalokunta huolehtii pelastuslaitokselle määrätyistä tehtävistä pelastuslaitoksen kanssa tehdyssä sopimuksessa määrätyllä tavalla.

Sopimuspalokuntana toimii yleensä VPK. Seuraavassa käsitellään niitä eri tapoja, joilla pelastustoiminta pelastuslaitoksen alueella voidaan hoitaa ja mitkä tilanteet kuuluvat työtapaturma- ja ammattitautilain tai pelastuslain piiriin. Jotkut VPK:n jäsenet, kuten esimerkiksi nuorisajaosto ja naisjaosto eivät kuulu työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen tai pelastuslain piiriin. Jos näiden jaostojen henkilöt kuuluvat myös hälytysosastoon, ovat he tämän toiminnan osalta työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen tai pelastuslain piirissä.

Pelastuslaitos maksaa palkkion sopimuspalokunnan jäsenille

Tässä vaihtoehdossa pelastuslaitos maksaa palokunnalle vuosittaisen käyttökustannuskorvauksen lisäksi palokunnan hälytysosastoon kuuluville maksettavat palkkiot

- hälytyksistä,
- osallistumisesta sammutus- ja pelastustoimintaan sekä tilanteen aikaiseen päivystykseen paloasemalla,
- osallistumisesta koulutussuunnitelman mukaisiin palokunnan harjoituksiin (myös osallistuminen palvelus- ja koulutusohjelmaan kuuluvaan pakolliseen liikuntakasvatukseen ja kunnonkohotusharjoituksiin),
- osallistumisesta päivystykseen paloasemalla muun kuin tilanteen aikana ja varallaolosta.

Pelastuslaitos suorittaa yllä mainitut palkkiot palokunnan puolesta ja sen antaman erittelyn perusteella. Pelastuslaitos tekee palkkioista ennakonpidätykset sekä suorittaa lakisääteiset vakuutusmaksut ja sosiaalikulut, joista palokunta työnantajana on velvollinen vastaamaan.

Työnantaja on sopimuspalokunta ja vakuutuksen ottamisvelvollisuus on sopimuspalokunnalla. Pelastuslaitoksen tulee huolehtia vakuutusten ottamisesta sopimuspalokunnan nimiin. Sopimuspalokunnalle tehdään erillinen vakuutus eikä sen jäseniä voi sisällyttää pelastuslaitoksen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Sopimuspalokuntaan työsuhteessa oleville sattuneet tapaturmat korvataan sopimuspalokunnan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta. Korvattavia ovat normaalin korvauskäytännön mukaiset työsuhteeseen liittyvät olosuhteet (työtapaturma- ja ammattitautilaki 21 – 25 §).

Pelastuslaitos ja sopimuspalokunta eivät maksa palkkiota sopimuspalokunnan jäsenille

Pelastuslaitos suorittaa sopimuspalokunnalle kokonaiskorvauksen, mutta pelastuslaitos ei maksa palokunnan jäsenille mitään palkkiota.

Pelastuslaitoksen ja sopimuspalokunnan jäsenten välille ei synny työsuhdetta eivätkä he kuulu pelastuslaitoksen työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen piiriin. Myöskään sopimuspalokunta ei maksa vastiketta jäsenilleen.

Tällaisessa tilanteessa tapaturmavakuutusuoja määräytyy pelastuslain 103 §:n mukaisesti. Sen mukaan pelastustoiminnassa tai väestönsuojelutehtävissä sattuneesta tapaturmasta tai siinä saadusta ammattitaudista suoritetaan korvausta valtion varoista samojen perusteiden mukaan kuin työtapaturmasta tai ammattitaudista siltä osin kuin vahingoittuneella ei ole oikeutta vähintään samansuuruiseen korvaukseen muun lain mukaan.

Alueen sopimuspalokuntaan kuuluvalla suoritetaan korvaus valtion varoista myös tapaturmasta, joka on sattunut palokunnan koulutuksessa, kiinteistön ja kalustonhoidossa tai sairaankuljetuksessa. Myös kunnonkohennusharjoituksessa ja liikuntakasvatuksessa sattuneet tapaturmat korvataan valtion varoista. Koulutukseksi katsotaan myös palvelus- ja koulutusohjelmaan kuuluva liikuntakasvatus ja osallistuminen palokunnalle kuuluvia tehtäviä käsittävään kilpailuun tai näytökseen.

Korvausasian hoitaa Valtiokonttori.

Sopimuspalokunta maksaa palkkion jäsenilleen

Jos sopimuspalokunta itse kuitenkin maksaa jäsenilleen jotakin vastiketta ja kyseessä on työsopimuslain tarkoittama työsuhde, sopimuspalokunta on työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan vakuuttamisvelvollinen. Työtapaturmat korvataan sopimuspalokunnan itselleen ottamasta

työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta. Ellei vakuutusta ole, tapaturman korvausasian käsittelee Tapaturmavakuutuskeskus.

Nuohoojat

Pelastuslain mukaan rakennuksen omistajan, haltijan ja toiminnanharjoittajan on huolehdittava siitä, että nuohooja nuohooa tulisijat ja savuhormit säännöllisesti. Tämä voi hankkia tarvitsemansa nuohouspalvelut valitsemaltaan nuohoojalta. Nuohoojalla tulee olla nuohoojan ammattitutkinto tai talotekniikan ammattitutkinto, jossa on suoritettu nuohouksen osaamisala.

Nuohousyrittys on velvollinen ottamaan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen palveluksessaan oleville työsuhteisille nuohoojilleen. Nuohousalan yrittäjä voi ottaa itselleen työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen vapaaehtoisen työajan vakuutuksen.

Alueen pelastustoimi ei enää itse tuota nuohouspalveluja. Se ei myöskään sovi niiden hankkimisesta muilta palveluntuottajilta, sillä piirinuohousjärjestelmä on lopetettu. Pelastuslaitoksen tehtävät keskittyvät kiinteistöjen nuohousvelvoitteen valvontaan sekä neuvontaan ja ohjeistukseen.

10.6. Julkiset työvoimapalvelut

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) mukaisten palveluiden piirissä olevat henkilöasiakkaat saavat pääsääntöisesti työttömyysturvalain mukaan määräytyvää työttömyysetuutta. Osaan palveluista liittyy oikeus saada myös kulukorvausta matka- ja muiden kustannusten kattamiseksi.

Työ- ja elinkeinoviranomainen voi tuottaa palveluja itse tai hankkia ne kokonaan tai osittain palveluntuottajilta. Työtapaturma- ja ammattitautivakuuttamisen kannalta ei voi ratkaista vakuuttamisvelvollisuutta

tai vakuutukseen kuulumista esim. palvelua tuottavan oppilaitoksen perusteella, vaan tulee selvittää, mistä koulutusmuodosta on kyse.

Työnantajalle maksettava palkkatuki

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvussa säädetään palkkatuesta. Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän henkilön palkkauskustannuksiin. Palkkatukea voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, yhteisölle ja muulle työnantajalle, ei kuitenkaan valtion virastolle tai laitokselle. Työnantajan on sitouduttava maksamaan vähintään kyseiseen työsuhteeseen sovellettavan työehtosopimuksen mukainen palkka tai jos tällaista sopimusta ei ole, tavanomainen ja kohtuullinen palkka työstä. Pääsääntö on, ettei palkkatukea myönnetä, jos työsuhde on alkanut ennen kuin tuen myöntämisestä on tehty päätös.

Työnantaja saa tuella palkatun suostumuksella siirtää hänet muun työn järjestäjän tehtäviin. Palkkatuen saaja vastaa tällöinkin palkkatukeen liittyvästä hallinnollisesta työstä samoin kuin palkanmaksusta ja muista työsopimuslaissa säädetyistä työnantajavelvoitteista.

Palkkatuen enimmäiskesto on 24 kuukautta. Oppisopimuskoulutukseen tuki voidaan myöntää koko koulutuksen ajaksi.

Palkkatukea myönnetään siis vain työsuhteessa tehtävään työhön. Palkkatuki maksetaan suoraan työnantajalle ja työnantaja maksaa palkkaa työllistetyille. Työllistetty kuuluu tällöin työnantajan työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Valmennus ja kokeilu

Valmennuksesta ja kokeilusta säädetään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 4 luvussa. Työ- ja elinkeinotoimisto voi tarjota henkilöasiakkaalle valmennusta työnhakemisessa (työnhakuvalmennus),

ammatinvalinta- ja uravaihtoehtojen selkiyttämässä, ammatilliseen koulutukseen hakeutumisessa ja työelämävalmiuksien kehittämisessä (uravalmennus) sekä työhön sijoittumisessa ja työpaikalla suoritettavassa koulutuksessa (työhönvalmennus). Asiakas voidaan myös ohjata koulutuskokeiluun oppilaitokseen tai työkokeiluun työpaikalle.

Valmennukset ja koulutuskokeilu ovat lyhytkestoisia palveluja. Niiden enimmäiskestoista on säädetty valtioneuvoston asetuksella (ks. taulukko jäljempänä tässä luvussa).

Työkokeilu voi kestää enintään 12 kuukautta ja sen järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, kunta, kuntayhtymä, muu yhteisö, säätiö tai valtion virasto tai laitos. Työkokeiluun osallistuva ei ole työsuhhteessa työkokeilun järjestäjään eikä hän näin ollen kuulu työkokeilun järjestäjän työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Hän ei ole työsuhhteessa myöskään työ- ja elinkeinotoimistoon. Työkokeilusta tehdään määräaikainen kirjallinen sopimus.

Sekä valmennuksessa että koulutus- ja työkokeilussa sattuneesta tapaturmasta suoritetaan korvaus valtion varoista siten kuin työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään. Korvausasian käsittelee Valtiokonttori.

Työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 6 luvun nojalla työnhakijalla, joka on täyttänyt 25 vuotta ja joka opiskelee omaehtoisesti, on tietyin edellytyksin oikeus työttömyysetuuteen. Opiskelun tulee mm. olla päätoimista ja opiskelutapaturmalaisissa mainittujen lakien mukaista (luku 10.1.), muuta Suomessa järjestettyä tai Suomessa toimivan koulutuspalvelujen tuottajan ulkomailla järjestämää ammatillisesti suuntautunutta koulutusta tai vapaasta sivistystyöstä annetun lain mukaista koulutusta.

Kun kyseessä on opiskelutapaturmalaisissa säädetyn mukainen koulutus, vakuuttamiseen sovelletaan mainittua lakia. Työvoimakoulutus on ollut 1.1.2016 alkaen opiskelutapaturmalain piiriin kuuluvaa koulutusta. Muu koulutus jää lakisääteisen tapaturmaturvan ulkopuolelle.

Työttömien perustamat työosuuskunnat ja uusosuuskunnat

Työ- ja uusosuuskunnat vuokraavat työvoimaa työntekijöille tai ottavat jonkin työtehtävän hoitaakseen. Työ- tai uusosuuskunta tekee jäsenensä kanssa yleensä määräaikaista työsopimuksia. Työntekijä maksaa työosuuskunnalle niiden välisen sopimuksen perusteella kokonaissumman ja osuuskunta maksaa työntekijälle palkan ja hoitaa työnantajavelvoitteet. Niiltä ajoilta, kun työtä ei ole, jäsenet saavat työttömyysetuutta. Osuuskunnan jäsenet ovat siis työsuhteessa työosuuskuntaan eivätkä työntekijään.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen kannalta työosuuskunta on vakuuttamisvelvollinen. Työosuuskunta maksaa tämän vakuutuksen vakuutusmaksun ja ryhmähenkivakuutusmaksun.

Yhteenveto julkisista työvoimapalveluista

1. Palkkatuki työnantajalle

Työnantaja maksaa työehtosopimuksen mukaisen palkan.

Lainsäädäntö: Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012).

Tunnusmerkit: Palkkatuki työttömän työnhakijan työllistämiseen tai oppisopimuskoulutukseen.

Vakuuttaminen: Työllistetty kuuluu työnantajan työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

2. Valmennus

Lainsäädäntö: Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012), Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (1073/2012).

Tunnusmerkit: Työnhakuvalmennus (enintään 20 päivää 12 kk:n aikana), Uravalmennus (enintään 40 päivää 12 kk:n aikana), Työhönvalmennus (enintään 50 tuntia 12 kk:n aikana).

Vakuuttaminen: TyTAL:n mukaiset korvaukset valtion varoista (Valtiokonttori hoitaa).

3. Koulutuskokeilu oppilaitoksessa tai työkokeilu työpaikalla

Lainsäädäntö: Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012), Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (1073/2012).

Tunnusmerkit: Koulutuskokeilu kerrallaan enintään 10 päivää. Työkokeilusta määräaikainen kirjallinen sopimus, kesto enintään 12 kk.

Vakuuttaminen: TyTAL:n mukaiset korvaukset valtion varoista (Valtiokonttori hoitaa).

4. **Työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu**

Lainsäädäntö: Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012).

Tunnusmerkit: Opiskelu päätoimista, opiskelija saa työttömyysetuutta.

Vakuuttaminen: Oppilaitoksen vakuutuksessa, kun opiskelutapaturmalain mukaisessa koulutuksessa.

5. **Työ- ja uusosuuskunta (työttömien perustamia)**

Lainsäädäntö: Osuuskuntalaki.

Tunnusmerkit: Työ-/uusosuuskunta vuokraa jäsentensä työvoimaa työnteettäjille.

Vakuuttaminen: Jäsenet ovat työsuhteessa osuuskuntaan. Työosuuskunta on vakuuttamisvelvollinen.

Epäselvissä tapauksissa on syytä pyytää nähtäväksi kopio harjoittelusopimuksesta sekä työ- ja elinkeinoviranomaisen nimi ja yhteystiedot.

10.7. Perhehoitajat

Perhehoitolain (263/2015) 20 §:n 2 momentin mukaan toimeksiantosopimuksen tehneen hyvinvointialueen on vakuutettava perhehoitaja työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella. Perhehoitajaan sovelletaan, mitä mainitussa laissa säädetään työntekijästä, ja hyvinvointialueeseen puolestaan sovelletaan, mitä laissa säädetään työnantajasta.

Vakuutuksenottajana voi olla hyvinvointialue tai palveluntuottaja sen mukaan kuin nämä ovat asiasta keskenään sopineet. Hyvinvointialue kuitenkin viimekädessä vastaa siitä, että vakuutus on otettu.

Kuntaa / kuntayhtymää koskevat velvoitteet siirtyivät hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

10.8. Omaishoitajat

Omaishoidon tuesta annetun lain (937/2005) 10 §:n 3 momentin mukaan hyvinvointialueen, joka on tehnyt hoitajan kanssa sopimuksen omaishoidon tuesta, on vakuutettava hoitaja työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella. Omaishoitajaan sovelletaan, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työntekijästä, ja hyvinvointialueeseen puolestaan sovelletaan, mitä laissa säädetään työnantajasta. Omaishoitajan vuosityöansiona käytetään hoitopalkkion määrää vuositasolla, kuitenkin vähintään vähimmäisvuosityöansiota. Päivärahassa ei sovelleta ns. neljän viikon sääntöä, vaan päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta.

Kuntaa / kuntayhtymää koskevat velvoitteet siirtyivät hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

10.9. Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) 23 §:n perusteella hyvinvointialueen on vakuutettava kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella. Työtoimintaan osallistuvaan sovelletaan, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työntekijästä, ja hyvinvointialueeseen puolestaan sovelletaan, mitä laissa säädetään työnantajasta. Työtoimintaan osallistuvan vuosityöansiona käytetään kuitenkin työtapaturma- ja ammattitautilain mukaista vähimmäisvuosityöansiota, ja päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta.

Vakuutuksenottajana voi olla hyvinvointialue tai palveluntuottaja sen mukaan kuin nämä ovat asiasta keskenään sopineet. Hyvinvointialue kuitenkin viimekädessä vastaa siitä, että vakuutus on otettu.

Kuntaa / kuntayhtymää koskevat velvoitteet siirtyivät hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

10.10. Vammaisten työtoiminta

Sosiaalihuoltolain (710/1982) 27 e §:n 3 momentin mukaan vammaisten henkilöiden työtoiminnan järjestäjän on vakuutettava työtoimintaan osallistuva työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella vakuutuksella. Työtoimintaan osallistuvaan sovelletaan, mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työntekijästä, ja työtoiminnan järjestäjään puolestaan, mitä säädetään työnantajasta. Työtoimintaan osallistuvan vuosityöansiona käytetään kuitenkin työtapaturma- ja ammattitautilain mukaista vähimmäisvuosityöansiota, ja päiväraha on 1/360 vuosityöansiosta.

Vaikka sosiaalihuoltolailla (1301/2014) kumottiin vanha sosiaalihuoltolaki (710/1982) vakuuttamisvelvollisuutta koskeva pykälä (27 e §) jätettiin kuitenkin voimaan.

Vakuutuksenottajana voi olla hyvinvointialue tai palveluntuottaja sen mukaan kuin nämä ovat asiasta keskenään sopineet. Hyvinvointialue kuitenkin viimekädessä vastaa siitä, että vakuutus on otettu.

Kuntaa / kuntayhtymää koskevat velvoitteet siirtyivät hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

10.11. Kehitysvammaisten työtoiminta

Kehitysvammaisten erityishuollosta annetun lain (519/1977) 71 §:n mukaan mainitun lain nojalla järjestettyyn työtoimintaan sovelletaan, mitä sosiaalihuoltolain 27 e §:n 3 momentissa säädetään. Katso edellä kohta 10.10. (vammaisten työtoiminta).

Kuntaa / kuntayhtymää koskevat velvoitteet siirtyivät hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

10.12. Kuntien päätoimiset ja osa-aikaiset luottamushenkilöt

Kuntalain (410/2015) 33 §:n 2 momentin nojalla valtuusto voi päättää, että valtuuston puheenjohtaja, kunnanhallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat sekä lautakuntien ja valiokuntien puheenjohtajat toimivat päätoimisina tai osa-aikaisina luottamushenkilöinä. Lain 80 §:n 4 momentissa säädetään kunnan velvollisuudesta vakuuttaa nämä henkilöt työtapaturmien ja ammattitautien varalle. Säännöksen mukaan mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työnantajasta ja työntekijästä, sovelletaan vastaavasti kuntaan sekä päätoimiseen ja osa-aikaiseen luottamushenkilöön.

10.13. Hyvinvointialueiden päätoimiset ja osa-aikaiset luottamushenkilöt

Hyvinvointialueiden päätoimiset ja osa-aikaiset luottamushenkilöt vakuutetaan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella vastaavasti kuin kuntien luottamushenkilöt. Vakuuttaminen perustuu hyvinvointialueista annetun lain (611/2021) 85 §:ään, jonka mukaan mitä työtapaturma- ja ammattitautilaissa säädetään työnantajasta ja työntekijästä, sovelletaan hyvinvointialueeseen sekä päätoimiseen ja osa-aikaiseen luottamushenkilöön.

Luottamushenkilöt on määritelty hyvinvointialueista annetun lain 74 §:ssä ja sen mukaan valtuutetut ja varavaltuutetut, hyvinvointialueen toimielimiin valitut jäsenet ja muut hyvinvointialueen luottamustoimiin valitut henkilöt sekä hyvinvointialueen hyvinvointiyhtymän toimielimiin valitsevat jäsenet katsotaan luottamushenkilöiksi.

10.14. Laitoksessa olevat

Laitoksessa hoidettaviin hoitosuhteisiin henkilöihin sovelletaan vuonna 1946 annettua erityislakia, lakia eräisiin rangaistus-, huolto- ja hoitolaitoksiin otettujen henkilöiden tapaturmakorvauksesta (894/46, jäljempänä laitoslaki).

Tapaturmavakuutus kattaa vain laitoksen hoito-ohjelman mukaisen työn, mutta ei sen sijaan työstä johtuvia olosuhteita laajemmin. Laitoslain mukainen laitos on julkisen sektorin (valtion) laitos tai kyseessä ovat julkisen sektorin ostamat palvelut. Myös yksityiset hoitokodit, kuten esim.

vapaaehtoisjärjestöjen tai vastaavien hoito- ja suojatyöpaikat, voivat näin kuulua laitoslain piiriin, kun ne myyvät palvelujaan julkiselle sektorille, tai ne ovat laitoslain tarkoittamalla tavalla yleisistä varoista avustettavia.

Tässä vammaisten työtoiminnan muodossa on kyse hoidosta eikä ensisijaisesti työllistämisestä. Työstä maksetaan kannustus-, ahkeruus- tms. rahaa, joka ei välttämättä ole työsuorituksesta riippuvainen. Vammainen henkilö ei voi olla samanaikaisesti sekä laitokseen sijoitettu että sosiaalihuoltolain 27 e §:ssä tarkoitettu henkilö.

Laitoslain mukaan päivärahaa ja tapaturmaeläkettä ei makseta siltä ajalta, jonka vahingoittunut on laitoksessa, vaan vasta sen jälkeen. Haittaraha maksetaan ja sairaanhoitokulut korvataan myös laitoksessa olon aikana.

Yhdyskuntapalvelu, valvontarangaistus ja nuorisorangaistus

Laitoslakia sovelletaan rangaistusvankien lisäksi myös yhdyskuntapalvelua, valvontarangaistusta tai nuorisorangaistukseen kuuluvaa työtä suorittaviin henkilöihin sekä henkilöihin, jotka suorittavat ehdonalaisen vapauden valvontaan, valvotun koevapauden valvontaan tai yhdistelmä-rangaistukseen kuuluvaan valvonta-aikaan sisältyviä tehtäviä tai ohjelmia.

Yhdyskuntapalvelulla tarkoitetaan ehdottoman vankeusrangaistuksen sijasta tuomittavaa palkatonta yleishyödyllistä työtä. Kysymys on yleensä melko lyhyen ehdottoman vankeusrangaistuksen sijaan määrättävästä

rangaistuksesta. Rangaistuksen määrää käräjäoikeus, hovioikeus tai korkein oikeus. Yhdyskuntapalvelu suoritetaan tuomitun vapaa-aikana eli tavallisimmin iltaisin tai viikonloppuisin. Kyseessä on palkaton työ. Näissä tapauksissa korvausta maksetaan sen mukaan kuin työtapaturmien korvaamisesta säädetään. Korvausta saadaan ryhtyä suorittamaan vasta sen ajan päättymistä seuranneelta ajalta, jonka vahingoittunut tai sairastunut on ollut yhdyskuntapalveluasemassa. Haittaraha ja tarpeellinen sairaanhoito, jota valtio tai kunta ei ole muulla perusteella velvollinen toimittamaan, annetaan kuitenkin. Korvaukset maksaa valtio myös silloin kun palvelupaikan järjestää kunnallinen tai yksityinen työnantaja. Työsuhdetta palveluspaikkaan ei siis muodostu eikä yhdyskuntapalvelun suorittaja koskaan kuulu palveluspaikan pakolliseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Valvontarangaistus on ehdottoman vankeuden sijasta tuomittava rangaistus silloin, kun yhdyskuntapalvelun tuomitsemiseen on este.

Valvontarangaistuksena tuomitulle asetetaan velvollisuus pysyä asunnossaan sekä velvollisuus osallistua hänelle määrättyyn toimintaan, joka voi olla myös työntekoa.

Nuorisorangaistus on rikoslakiin sisältyvä, erityinen alle 18-vuotiaille tarkoitettu rangaistus, johon kuuluu myös työhön perehtymistä. Nuori ei ole työsuhteessa työhön perehtymispaikkaan. Korvaukset maksetaan laitoslain nojalla samojen periaatteiden mukaan kuin yhdyskuntapalvelussa.

11. Vapaaehtoiset vakuutukset

11.1. Yleistä

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisia vapaaehtoisia vakuutuksia ovat työajan vapaaehtoinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus sekä vapaaajan vapaaehtoinen tapaturmavakuutus.

Vapaaehtoisen työajan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen voi ottaa yrittäjä itselleen tai työnantaja työntekijälleen, joka on ulkomaantyössä. Muille henkilöille tai ryhmille tätä vakuutusta ei voi ottaa. Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus voidaan pääsääntöisesti myöntää vain yrittäjälle, jolla on joko pakollinen tai vapaaehtoinen yrittäjän eläkelain mukainen eläkevakuutus.

Yrittäjä voi liittää vapaaehtoiseen työajan vakuutukseensa vapaa-ajan vakuutuksen. Samoin työnantaja, joka on ottanut työntekijöilleen pakollisen vakuutuksen, voi liittää tähän vakuutukseen vapaa-ajan vakuutuksen työntekijöilleen.

Vapaaehtoiseen vakuutukseen sovelletaan pakollista vakuutusta koskevia säännöksiä, jollei vapaaehtoisia vakuutuksia koskevassa TyTAL:n VI osassa säädetä toisin. Vapaaehtoisiin vakuutuksiin sovelletaan esimerkiksi 159 §:n ja 160 §:n säännöksiä ilmoitusvelvollisuudesta (luku 4.5.).

Sekä vapaaehtoisesta vakuuttamisesta että korvattavista vahinkotapahtumista ja korvauksista säädetään laissa. Vapaaehtoisuus tarkoittaa vain vakuutuksen ottamista. TyTAL:n mukaiset vapaaehtoiset vakuutukset eivät näin ollen rinnastu yksityistapaturmavakuutuksiin, joista voi saada lisäkorvausta lakisääteisiin korvauksiin.

Vakuutusyhtiö ei voi vakuutusehdoillaan laajentaa vapaaehtoisen vakuutuksen turvaa. Vakuutusyhtiö voi vakuutusehdoissa rajata vapaaehtoisen vapaa-ajan

vakuutuksen koskemaan vain harrasteliikunnassa sattuvia tapaturmia, rajata vakuutuksen ulkopuolelle harrasteurheilulajeja tai rajata vakuutettavaa henkilöjoukkoa.

Maatalousyrittäjän vakuutuksista kerrotaan luvussa 10.2.

11.2. Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus

Henkilöllä, jolla on yrittäjän eläkelain (1272/2006; YEL) mukainen eläkevakuutus, on oikeus saada itsensä vakuutetuksi yrittäjätyössä sattuvien vahinkotapahtumien varalle. Myös aloittavan yrittäjän on otettava YEL-vakuutus heti yritystoiminnan alussa, jotta hän voi saada yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen.

YEL-vakuutuksen tulee olla voimassa ajankohtana, josta lukien yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus myönnetään. Jos jälkeenpäin käy ilmi, ettei yrittäjällä ollut voimassa YEL-vakuutusta, kun hänelle myönnettiin vapaaehtoinen työajan vakuutus, tämä vakuutus päätetään takautuvasti voimaantulosta lukien. Jos vakuutuksen voimassaoloaikana korvattiin vahinkotapahtumia, näitä koskeville päätöksille haetaan poistoa ja aiheetta maksetut korvaukset peritään takaisin. Aiheettomasti maksettu korvaus voidaan jättää osittain tai kokonaan perimättä takaisin, jos se katsotaan kohtuulliseksi ja korvauksen maksamisen ei ole katsottava johtuneen korvauksensaajan tai hänen edustajansa vilpillisestä menettelystä taikka jos takaisin perittävä määrä on vähäinen.

Vakuutus otetaan yhdestä vakuutusyhtiöstä niin, että se kattaa YEL:n mukaisen eläkevakuutuksen vakuuttaman yrittäjätyön.

Vakuutus alkaa siitä ajankohdasta, jolloin vakuutusyhtiö on todistettavasti vastaanottanut vakuutushakemuksen, jollei myöhemmästä ajankohdasta ole sovittu. Vakuutus ei voi alkaa takautuvasti.

Vakuutus on voimassa vain yrittäjätyössä. Se ei korvaa vammaa tai sairautta, joka sattuu toisen työnantajan työssä ja josta henkilöllä on oikeus korvaukseen tämän toisen työnantajan pakollisesta vakuutuksesta.

Ansionmenetykskorvauksen ja perhe-eläkkeen perusteena käytetään YEL-työtuloa, joka oli voimassa vahinkopäivänä.

Vakuutusyhtiö voi hakemuksesta vahvistaa yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen vuosityöansion YEL-työtuloa suuremmaksi, jos yrittäjän YEL-työtulo on vahvistettu YEL:ssä säädetyn enimmäismäärän suuruiseksi. Tällöin noudatetaan YEL 112 §:ssä säädettyjä periaatteita, ja vuosityöansio voidaan vahvistaa enintään yrittäjän työpanosta vastaavan vuotuisen työtulon suuruiseksi. Myöntämispakko ei siis koske vakuutusta, jota haetaan enimmäismääräistä YEL-työtuloa suuremmalla vuosityöansiolla.

11.2.1. Alle 18-vuotiaan yrittäjän oikeus vapaaehtoiseen vakuutukseen

Alle 18-vuotiaalla yrittäjällä on oikeus saada itsensä vakuutetuksi vapaaehtoisella työajan vakuutuksella, jos hän täyttää YEL 3 §:n edellytykset (TyTAL 190 §). Vuosityöansio vahvistetaan tällöin YEL:n periaatteiden mukaan yrittäjän työpanosta vastaavan vuotuisen työtulon suuruiseksi.

Kun yrittäjä, joka on ottanut alle 18-vuotiaana yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen, täyttää 18 vuotta, hänen on otettava YEL-vakuutus, jotta hänen vakuutuksensa voimassaoloa voidaan jatkaa.

11.2.2. Vakuutuksen voimassaolon jatkaminen (YEL:n vakuuttamisvelvollisuuden yläikäraja)

Jos yrittäjä jatkaa yrittäjätyötään saavuttaessaan YEL:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan, vakuutusyhtiö voi hakemuksesta jatkaa vakuutuksen voimassaoloa (189 §). Tällöin vuosityöansio vahvistetaan yrittäjän työpanosta vastaavan vuotuisen työtulon suuruiseksi.

YEL:n mukainen vakuuttamisvelvollisuus päättyy sen kuukauden lopussa, jolloin

- vuonna 1957 tai sitä ennen syntynyt yrittäjä täyttää 68 vuotta
- vuonna 1958–1961 syntynyt yrittäjä täyttää 69 vuotta
- vuonna 1962 ja sen jälkeen syntynyt yrittäjä täyttää 70 vuotta.

11.3. Yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen myöntämispakko

Yrittäjällä, jolla on YEL-vakuutus, on oikeus saada TyTAL:n mukainen vapaaehtoinen työajan vakuutus. Vakuutusyhtiöllä on näin ollen velvollisuus myöntää vakuutus TyTAL:ssa säädettyjä poikkeuksia lukuun ottamatta (191 §).

Vakuutusta ei ole pakko myöntää, jos

- vakuutusta pyydetään voimaan YEL-työtuloa suuremmalla vuosityöansiolla. (Jos YEL-työtulo on vahvistettu YEL 112 §:ssä säädetyn enimmäismäärän suuruiseksi, vuosityöansio voidaan hakemuksesta vahvistaa tätä suuremmaksi, kuitenkin enintään yrittäjän työpanosta vastaavan vuotuisen työtulon suuruiseksi.)
- vakuutusyhtiöllä on erääntyneitä riidattomia saatavia vakuutuksenottajalta.

Vakuutusyhtiöllä ei myöskään ole velvollisuutta jatkaa sellaisen yrittäjän vakuutusta, joka on saavuttanut YEL:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan (ks. luku 11.2.).

11.4. Yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen päättyminen

11.4.1. Yrittäjä irtisanoo

Yrittäjä voi itse halutessaan irtisanoa vapaaehtoisen työajan vakuutuksen haluamastaan ajankohdasta, kuitenkin aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiölle (194 §). Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti.

11.4.2. YEL-vakuutus päättyy

Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus päättyy samasta ajankohdasta lukien, josta YEL-vakuutus päättyy (193 §). YEL-vakuutuksen päättymisen syillä

ei ole merkitystä. Poikkeus tähän on se, että vakuutusyhtiö voi hakemuksesta jatkaa vakuutuksen voimassaoloa yrittäjän täyttäessä YEL:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden yläikärajan.

Kun yrittäjän työajan vakuutus päättyy YEL-vakuutuksen päättymisen vuoksi, se voi päättyä myös takautuvasti. Vakuutus ei kuitenkaan pääty takautuvasti, jos YEL-vakuutus ei tule voimaan sen vuoksi, ettei yrittäjän toiminta ole jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään neljää kuukautta. Yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus päättyy tällöin yrittäjätoiminnan päättyessä.

Vakuutusyhtiön on annettava vakuutuksen päättymisestä päätös vakuutuksenottajalle.

Jos yrittäjän vakuutus päätetään takautuvasti ja takautuvana aikana oli sattunut korvattava vahinkotapahtuma, korvauspäätökset poistetaan ja aiheetta maksetut korvaukset peritään takaisin. Takaisinperintää voidaan kohtuullistaa laissa säädetyin edellytyksin.

Jos työeläkeyhtiö on oikaissut YEL-vakuutuksen päättämistä koskevaa päätöstä siten, että YEL-vakuutus tulee uudelleen voimaan, ei tämä yksistään vaikuta yrittäjän vakuutukseen. Sen johdosta voidaan kuitenkin oikaista myös yrittäjän vakuutuksen päättämistä koskeva päätös: Vakuutusyhtiö voi itse poistaa päätöksensä, jos se katsoo päätöksen perustuneen selvästi virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen tai ilmeisen väärään lain soveltamiseen (244 §). Vakuutusyhtiö tai yrittäjä voi myös hakea päätöksen poistamista tapaturmasioiden muutoksenhakulautakunnalta (246 §).

Jos yrittäjän vakuutuksen päättämistä koskeva päätös poistetaan, yrittäjän vakuutus on voimassa sen mukaisena, kun se oli ennen päättämistä koskevan päätöksen antamista. Kyseessä ei ole TyTAL:n 188 §:n estämä vakuutuksen takautuva voimaansaattaminen.

11.4.3. Vakuutusyhtiö irtisanoo

Vakuutusyhtiöllä on oikeus irtisanoa yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus, jos vakuutuksenottaja on laiminlyönyt erääntyneen vakuutusmaksun maksamisen tai jos vakuutuksenottaja on tahallisesti antanut korvausasian käsittelyä tai vakuutusmaksun määräämistä varten vääriä tai puutteellisia tietoja hankkiakseen itselleen tai toiselle oikeudetonta taloudellista hyötyä (192 §). Irtisanomisen edellytyksenä ei ole, että vakuutusmaksua olisi peritty ulosoton kautta ja saatu ulosottoviranomaisen antama varattomuus-/tuntemattomuusilmoitus. Jos vakuutusyhtiö on saanut ulosottoviranomaisen antaman estetodistuksen vakuutuksenottajan (yrittäjä itse) varattomuudesta tai olinpaikan tuntemattomuudesta, vakuutus katsotaan päättyneeksi viimeistään todistuksen antopäivään.

Vakuutusyhtiön on tehtävä irtisanominen kirjallisesti. Vakuutus päättyy 30 päivän kuluttua irtisanomisen lähettämisestä. Kun irtisanomisen syy on vakuutusmaksun maksamisen laiminlyönti, vakuutus ei kuitenkaan pääty, jos vakuutuksenottaja on maksanut erääntyneen vakuutusmaksun ennen irtisanomisajan päättymistä.

Vakuutusyhtiön on annettava vakuutuksen päättymisestä päätös vakuutuksenottajalle.

11.5. Vapaaehtoiset vapaa-ajan vakuutukset

11.5.1. Vapaa-ajan vakuutuksen myöntäminen

Pakolliseen vakuutukseen ja yrittäjän vapaaehtoiseen työajan vakuutukseen voi liittää vapaaehtoisen vapaa-ajan vakuutuksen. Koska vapaa-ajan vakuutus liitetään työaikaa koskevaan vakuutukseen, sen voi myöntää vain vakuutusyhtiö, jossa työajan vakuutus on voimassa. Pelkkää vapaa-ajan vakuutusta ei siten voi ottaa.

Myöntämispakko (sopimuspakko) ei koske TyTAL:n mukaisia vapaaehtoisia vapaa-ajan vakuutuksia. Vakuutusyhtiöllä ei siten ole velvollisuutta myöntää vapaa-ajan vakuutusta.

TyTAL:n mukaan vakuutusyhtiö voi vakuutusehdoissaan rajata vapaa-ajan vakuutuksen koskemaan vain harrasteliikunnassa sattuvia tapaturmia, rajata vakuutuksen ulkopuolelle harrasteurheilulajeja tai rajata vakuutettavaa henkilökuntaa. TyTAL:ssa on myös säännöksiä, joissa rajataan vapaa-ajan vakuutuksesta korvattavia tapahtumia. Tällaisia ovat muun muassa pahoinpitely tai liikennevahinko.

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisia vapaaehtoisia vapaa-ajan vakuutuksia ovat:

- vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus työntekijöille
- yrittäjän vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus

11.5.2. Vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus työntekijöille

Pakollisen vakuutuksen työntekijöilleen ottanut työnantaja voi liittää vakuutukseen vapaaehtoisen vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Vakuutuksen perusteella korvataan vahinkotapahtumana tapaturma, joka ei ole sattunut TyTAL:n 21–25 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa.

Tapaturmaa ei korvata, jos sen sattuessa vakuutetun työntekijän vakuutuksenottajan lukuun ja vakuutuksenottajan palkanmaksuvelvollisuus ovat olleet yhdenjaksoisesti keskeytyneenä yli 30 päivän ajan. Korvausta ei suoriteta tapaturmasta, joka sattuu tuon ajan jälkeen, esimerkiksi sairauslomalla, hoitovapaalla tai lomautettuna olevalle, vaikka työsuhde onkin edelleen voimassa.

Ansionmenetykskorvauksissa ja perhe-eläkkeessä otetaan huomioon vain vakuutuksen ottaneen työnantajan maksama työansio.

11.5.3. Yrittäjän vapaaehtoinen vapaa-ajan vakuutus

Vapaaehtoisen työajan vakuutuksen ottanut yrittäjä voi liittää vakuutukseensa vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen. Vakuutuksen perusteella korvataan vahinkotapahtumana tapaturma, joka ei ole sattunut TyTAL:n 21–25 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa.

Ansionmenetykskorvauksessa ja perhe-eläkkeessä käytetään perusteena samaa vuosityöansiota kuin työajan vakuutuksessa eli vahinkopäivänä voimassa ollut YEL-työtuloa.

11.5.4. Laivaväen vapaa-ajan vakuutus

Merenkulkualalla on työehtosopimukseen perustuva oma laivaväen vapaa-ajan vakuutus.

TyTAL:n 201 §:n mukaan työehtosopimuksen perusteella otettavan laivaväen vapaa-ajan vakuutuksen ehdoissa voidaan määrätä, ettei sodan, kapinan tai muun vastaavan aseellisen selkkauksen aiheuttamaa tapaturmaa korvata.

Lisäksi merenkulkualalla työnantaja on velvollinen järjestämään laivaväelle vapaa-ajan lisävakuutuksen, jolla korvataan sivullisen merimiehelle tahallisesti aiheuttama vamma. Tämä lisävakuutus ei ole TyTAL:n mukainen vakuutus.

11.5.5. Vapaa-ajan vakuutuksen päättyminen

Vapaa-ajan vakuutus päättyy, kun työnantajan pakollinen vakuutus tai yrittäjän vapaaehtoinen työajan vakuutus päättyy.

Vakuutuksenottaja voi irtisanoa vakuutuksen päättymään aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiöön.

Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti.

Vakuutusyhtiöllä on oikeus irtisanoa vakuutus vakuutusehdoissa määrätyillä perusteilla.

11.6. Vapaaehtoinen työajan vakuutus ulkomailla työskentelevälle työntekijälle

Suomalainen työnantaja voi ottaa vapaaehtoisen työajan vakuutuksen sellaiselle työntekijälle, jolle työnantaja voi järjestää työntekijän eläkelain 150 §:n 2—4 momentin nojalla mainitun lain mukaisen eläketurvan (204 §).

Vakuutus alkaa siitä ajankohdasta, jolloin vakuutusyhtiö on todistettavasti vastaanottanut vakuutushakemuksen, jollei myöhemmästä ajankohdasta ole sovittu. Vakuutus ei voi alkaa takautuvasti.

Vakuutusyhtiöllä on oikeus olla myöntämättä vakuutusta, jos yhtiöllä on vakuutuksenottajalta eräänntyneitä riidattomia saatavia.

Vakuutuksenottaja voi irtisanoa vakuutuksen päättymään aikaisintaan siitä ajankohdasta, kun irtisanomisilmoitus on saapunut vakuutusyhtiöön. Irtisanominen on tehtävä kirjallisesti.

Vakuutusyhtiöllä on oikeus irtisanoa vakuutus, jos vakuutusmaksu on laiminlyöty tai on annettu korvausasian käsittelyä tai vakuutusmaksun määräämistä varten vääriä tai puutteellisia tietoja oikeudettoman taloudellisen hyödyn saamiseksi.

Vakuutusyhtiön on tehtävä irtisanominen kirjallisesti. Vakuutus päättyy 30 päivän kuluttua irtisanomisen lähettämisestä. Kun irtisanomisen syy on vakuutusmaksun maksamisen laiminlyönti, vakuutus ei kuitenkaan pääty, jos vakuutuksenottaja on maksanut eräänntyneen vakuutusmaksun ennen irtisanomisajan päättymistä.

Vakuutusyhtiön on annettava vakuutuksen päättymisestä päätös vakuutuksenottajalle.

Ansionmenetykskorvauksissa otetaan huomioon vain vakuutuksen ottaneen työnantajan työssä saadut työansiot. Ulkomailla työskentelevälle työntekijälle otettuun vapaaehtoiseen työajan vakuutukseen ei voi liittää vapaa-ajan vakuutusta.

11.7. Muutoksenhaku vapaaehtoisissa vakuutuksissa

Vapaaehtoiisiin vakuutuksiin sovelletaan työtapaturma- ja ammattitautilain muutoksenhakua koskevia säännöksiä (TyTAL 33 luku). Vakuutusyhtiön on annettava päätös vakuutuksenottajalle vapaaehtoisen työajan vakuutuksen päättymisestä. Asianosainen, joka ei tyydy vakuutuslaitoksen päätökseen, saa hakea siihen muutosta tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalta kirjallisella valituksella.

Vakuutusmaksuja koskee perustevalitus (luku 6.2.).

12. Vakuuttamisen valvonta

12.1. Tapaturmavakuutuskeskuksen valvontatehtävä

Tapaturmavakuutuskeskus (TVK) valvoo, että työnantaja täyttää työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa (177 §).

TVK valvoo vakuuttamisvelvollisuuden noudattamista sekä jälkikäteisesti että ennaltaehkäisevästi tiedottamalla työnantajia tästä velvollisuudesta.

Jälkikäteisvalvonnassa verrataan esimerkiksi työnantajien tulorekisteriin ilmoittamia palkkatietoja TVK:n ylläpitämään vakuutusrekisteriin. TVK tekee yhteistyötä valvonnassa Eläketurvakeskuksen, Työllisyysrahaston ja Harmaan talouden selvitysyksikön kanssa.

Valvontatapauksia tulee esille myös, kun on sattunut työtapaturma. Uusia tapauksia tulee käsiteltäväksi myös aluehallintoviraston ilmoitusten, verotarkastusten sekä muiden tahojen ilmoitusten perusteella.

Työnantaja voi myös itse ilmoittaa vakuutuksen puuttumisesta TVK:lle. Tällöin laiminlyöntimaksu määrätään lähtökohtaisesti pienemmäksi (kuin silloin, kun laiminlyönti tulee esiin muuta kautta). Vakuutusta ei voi laittaa takautuvasti voimaan eli on tarkoituksenmukaista kehottaa työnantajaa ilmoittamaan vakuuttamaton aika suoraan TVK:lle.

12.2. Vakuutusrekisteri

TVK ylläpitää vakuuttamisen valvontaa, harmaan talouden torjuntaa ja korvausvastuullisen vakuutusyhtiön selvittämistä varten vakuutusrekisteriä työnantajista, joilla on pakollinen työtapaturma- ja ammattitautivakuutus työntekijöitään varten (178 §). Rekisteri ei siten koske vapaaehtoisia vakuutuksia.

Vakuutusrekisteriin merkitään vakuutuskohtaisesti työnantajan nimi sekä yritys- ja yhteisötunnus tai henkilötunnus, tieto vakuutusyhtiöstä sekä vakuutuksen voimassaoloajasta. Vakuutusyhtiön on annettava salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä TVK:lle laissa säädetyt vakuutuksenottajia koskevat ajantasaiset tiedot.

Hoitolaitokset saavat vakuutusrekisteristä tiedon työnantajan vakuutusyhtiöstä, silloin kun työntekijä saa hoitoa työtapaturmavammaan tai ammattitautiin. TVK:n valvonta käyttää vakuutusrekisterin vakuutustietoja vakuuttamisvelvollisuuden valvonnassa ja vakuutusrekisterin vakuutustiedot välitetään velvoitteidenhoitoselvityksiin, joita eri viranomaiset hakevat useita satoja tuhansia vuosittain.

12.3. Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävä

Työsuojeluviranomaisen tehtävänä on omien tarkastustensa yhteydessä valvoa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuuttamisvelvollisuuden täyttämistä. Työsuojeluviranomainen ilmoittaa TVK:lle, jos on syntynyt epäily siitä, ettei työnantaja ole täyttänyt vakuuttamisvelvollisuuttaan (180 §).

12.4. Vakuutusyhtiön valvontatehtävä

Vakuutusyhtiö valvoo, että siltä vakuutuksen ottanut työnantaja täyttää lain mukaiset ilmoittamis- ja muut vakuuttamiseen liittyvät velvoitteensa (179 §). Vakuutuksenottajan velvollisuutena on 159 ja 160 §:n mukaisesti ilmoittaa vakuutusyhtiölle sen pyytämät vakuutusmaksun määrittämisestä ja vakuutuksen muuta hoitamista varten tarpeelliset tiedot sekä maksaa vakuutusmaksu.

12.5. Laiminlyönnin seuraamukset

12.5.1. Vakuutusmaksua vastaava maksu ja laiminlyöntimaksu

Jos työnantaja laiminlyö vakuuttamisvelvollisuutensa, se on velvollinen maksamaan maksun, joka vastaa kohtuulliseksi katsottavaa vakuutusmaksua siltä ajalta, jota laiminlyönti koskee (vakuutusmaksua vastaava maksu, 181 §).

Vakuutusmaksua vastaavan maksun lisäksi työnantaja on velvollinen maksamaan laiminlyöntimaksun (182 §). Tämä maksu on enintään kolme kertaa vakuutusmaksua vastaavan maksun suuruinen. Laiminlyöntimaksun suuruuteen vaikuttavat laiminlyöntiajan pituus, laiminlyönnin tahallisuus ja toistuvuus sekä vakuuttamatta jääneen työn määrä ja riski. Laiminlyöntimaksu voidaan jättää määräämättä luonnolliselle henkilölle, jos laiminlyöntiä ei voida pitää tahallisenä ja laiminlyöntimaksun määrääminen olisi edellä mainitut seikat huomioon ottaen kohtuutonta.

Maksut voidaan määrätä kuluvalta ja viideltä viimeksi kuluneelta kalenterivuodelta.

Käytännössä laiminlyöntimaksu määrätään yksinkertaisena, jos laissa mainitut seikat eivät puolla korkeamman maksun määräämistä Työnantajan maksettavaksi tulee siten lähtökohtaisesti kaksinkertainen maksu silloin kun laiminlyönti on todettu.

Jos työnantaja itse ilmoittaa vakuutuksen puuttumisesta, määrätään laiminlyöntimaksu lähtökohtaisesti puolikertaisena ottaen kuitenkin huomioon laissa mainitut seikat. Kotitaloustyönantajalle määrättävä laiminlyöntimaksu on lähtökohtaisesti pienempi.

Maksujen määrääminen

Jos TVK katsoo, että työnantaja on laiminlyönyt vakuuttamisvelvollisuutensa, se tekee hakemuksen Valtiokonttorille vakuutusmaksua vastaavan maksun sekä laiminlyöntimaksun määräämisestä. Valtiokonttori ratkaisee päätöksellään, onko työnantaja laiminlyönyt vakuuttamisvelvollisuutensa, sekä velvoittaa vakuuttamisvelvollisuutensa laiminlyöneen työnantajan maksamaan edellä mainitut maksut TVK:lle. Valtiokonttori kuulee työnantajaa hakemuksen takia. Työnantaja saa hakea muutosta päätökseen tapaturma-asioiden muutoksenhakulautakunnalta.

12.5.2. Tapaturmavakuutusmaksupetos

Rikoslaissa on määrätty rangaistavaksi tapaturmavakuutusmaksupetos. Tästä on kysymys muun muassa silloin, kun työnantaja tai tämän edustaja laiminlyömällä vakuuttamisvelvollisuutensa aiheuttaa tai yrittää aiheuttaa tapaturmavakuutusmaksun määräämättä jättämisen.

Tapaturmavakuutusmaksupetoksesta voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi rikoslain 29 luvun nojalla.

Laiminlyöntimaksua ei voida määrätä sille, jota epäillään samasta teosta esitutkinnassa, syyteharkinnassa tai tuomioistuimessa vireillä olevassa rikosasiassa, tai jota vastaan samasta teosta nostettu syyte on ratkaistu tuomioistuimessa lainvoimaisesti.

12.5.3. Vakuuttamisvelvollisuutensa laiminlyöneen työnantajan omavastuu

Jos työnantajan työssä sattuu tämän lain nojalla korvattava vahinkotapahtuma vakuuttamisvelvollisuuden laiminlyönnin aikana, TVK käsittelee vahinkotapahtuman ja maksaa korvaukset. TVK perii työnantajalta maksettujen korvausten ja täyskustannusmaksujen määrän (184 §). Työnantajan omavastuu on kuitenkin enintään 6 060 euroa (vuonna 2024) vahinkotapahtumaa kohden.

12.5.4. Pakkovakuuttaminen

Jos työnantaja laiminlyö vakuuttamisvelvollisuutensa eikä korjaa laiminlyöntiään TVK:n asettamassa määräajassa, TVK ottaa työnantajan kustannuksella sille pakollisen vakuutuksen valitsemastaan vakuutusyhtiöstä.

TVK:n valvonta lähettää laskun työnantajalle, kun tämän on todettu laiminlyöneen vakuuttamisvelvollisuutensa. Mikäli työnantajan palkanmaksu jatkuu todetun laiminlyönnin jälkeenkin, kehottaa TVK laskussa työnantajaa ottamaan vakuutuksen 30 vuorokauden määräajassa. Jos työnantaja ei ole itse ottanut vakuutusta määräajan päättymisen jälkeen ja työnantaja on edelleen vakuuttamisvelvollinen, TVK ilmoittaa valitsemalleen vakuutusyhtiölle, että työnantaja on pakkovakuutettava.

TVK valitsee vakuutusyhtiön vuoroittain työnantajan palkkasumman ja työn riskialttiuden sekä vakuutusyhtiön markkinaosuuden suhteessa. Sen sijaan esim. työnantajan työntekijöiden lukumäärä ei vaikuta valintaan.

13. Tietojen antaminen, saaminen ja salassapito

13.1. Yleistä

Tässä luvussa kerrotaan tietojen antamisesta, saamisesta ja salassapidosta eli tietosuojasäännöksistä lähinnä vakuutusyhtiön ja TVK:n kannalta ja toisaalta vakuuttamisen ja siihen liittyvien tehtävien kannalta. TyTAL:ssa tietosuojasäännökset ovat 35 luvussa.

Vakuutustoiminnassa yhtiö luovuttaa tietoja esimerkiksi TVK:lle vakuutusrekisterin ylläpitoa varten (luku 12.2.). Tietoja luovutetaan myös muutoksenhakuelimelle, joka käsittelee vakuutuksenottajan tekemää perustevalitusta (luku 6.2.). Toisaalta yhtiöllä on oikeus saada YEL-tietoja työeläkejärjestelmältä yrittäjän vapaaehtoisen työ- ja vapaa-ajan vakuutuksen hoitamista varten (luku 11.2.) ja Verohallinnolta valvontaa varten (luku 12.4.). Myös vastaavat muut, tiettyyn kokonaisuuteen liittyvät tietojenluovutustilanteet on kuvattu käsikirjan ao. luvuissa.

Pääsääntönä voi pitää, että vakuutus- ja korvaustoimen tiedot ovat salassa pidettäviä. Näitä tietoja voi luovuttaa vain, jos laissa on tähän oikeuttava säännös. Toisaalta tehokas toimeenpano edellyttää, että tiedot, joita toimeenpanossa tarvitaan, saadaan nopeasti ja joustavasti. Näin sekä tietojen luonne että toiminnan jatkuvuus vaativat, että tietojen antamista ja niiden saamista säännellään yksityiskohtaisesti. Tässä käsikirjassa käydään erilaisia tilanteita kuitenkin läpi vain pääpiirteissään. Käytännössä sen ratkaisemisessa, voidaanko yksittäisen pyynnön tarkoittama tieto luovuttaa, on syytä perehtyä lain säännöksiin.

Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta, joka koskee henkilötietojen käsittelyä (EU 2016/679; yleinen tietosuoja-asetus), on ryhdytty soveltamaan toukokuussa 2018. Asetuksen rinnalla sovelletaan uutta kansallista tietosuojalakia (1050/2018). Myös TyTALin tietosuojasäännökset on muutettu

näitä vastaaviksi (laki työtapaturma- ja ammattitautilain muuttamisesta 253/2020, voimaan 20.4.2020).

13.2. Tietosuoja-asioissa EU:n tietosuoja-asetus ja neljä eri lakia

TyTAL:n 248 §:n mukaan vakuutusyhtiöihin ja TVK:hon sovelletaan viranomaisten toiminnan julkisuudesta annettua lakia (621/1999; julkisuuslaki) silloin, kun ne käyttävät julkista valtaa. Julkisen vallan käyttöön kuuluvat korvaustoimessa korvauspäätökset ja vakuutustoimessa vakuuttamisvelvollisuutta sekä vakuutusmaksun määräämistä ja perimistä koskevat tehtävät. Valtiokonttori on viranomainen, joten julkisuuslaki tulee sovellettavaksi sen toiminnassa suoraan tällä perusteella.

Kun kyse on muusta TyTAL:n toimeenpanosta kuin julkisen vallan käyttämisestä, sovelletaan seuraavia julkisuuslain säännöksiä: asiakirjasalaisuus (22 §), vaitiolovelvollisuus ja hyväksikäyttökielto (23 §), salassa pidettävät asiakirjat (24 §), salassapidosta poikkeaminen ja sen lakkaaminen (7 luku) sekä rangaistussäännökset (35 §).

Henkilötietojen käsittelyä koskevat yleiset säännökset sisältyvät EU:n tietosuoja-asetukseen, jota sovelletaan myös työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen toimeenpanossa. Asetuksessa säädetään mm. periaatteista, joita henkilötietojen käsittelyssä on noudatettava sekä rekisteröidyn henkilön oikeuksista, kuten oikeudesta saada pääsy itseään koskeviin tietoihin. Vakuutustoiminnassa asetusta tulee sovellettavaksi esim. yrittäjän vapaaehtoisissa työ- ja vapaa-ajan vakuutuksissa, joissa vakuutuksenottajana on luonnollinen henkilö.

Laissa julkisen hallinnon tiedonhallinnasta (906/2019) on myös tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä säännöksiä, jotka tulevat sovellettavaksi TyTA-toimeenpanossa siltä osin kuin on kyse julkisen hallintotehtävän hoitamisesta

(4 luku, 22-27 §, 6 a luku 1.5.2023 alkaen) tai julkisen vallan käyttämisestä (edellä mainittujen lisäksi 4 §, 19.2 §, 24 a §, 24 b § ja 28 §).

TyTAL:n toimeenpanossa ei pääsääntöisesti sovelleta vakuutusyhtiölain tietosuojasäännöksiä.

13.3. Työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot salassa pidettäviä

Julkisuuslain mukaan liikesalaisuudet ja muut vastaavat yksityistä elinkeinotoimintaa koskevat tiedot ovat salassa pidettäviä, jos niiden luovuttaminen voisi aiheuttaa elinkeinonharjoittajalle taloudellista vahinkoa. TyTAL:ssa on täydentävä erityissäännös (249 §), jonka mukaan edellä mainittujen tietojen lisäksi salassa pidettäviä ovat työnantajan taloudellista asemaa koskevat tiedot.

Työnantajan taloudellista asemaa koskevia tietoja ovat esim. työnantajan maksamien palkkojen määrä, vakuutusmaksun suuruus ja tieto työnantajan maksukyvyistä. Salassapitovelvollisuus koskee kaikkien työntekijöiden taloudellista asemaa koskevia tietoja, eli sekä vakuutuksenottajien että muiden työntekijöiden tietoja.

13.4. Työnantajan oikeus saada tietoja talous- ja henkilöstöhallintoa varten

Työnantajalla on oikeus saada vakuutuslaitokselta tietoja talous- ja henkilöstöhallintoa ja vakuutusmaksun tarkastamista varten. Tämä oikeus koskee välttämättömiä tietoja myönnettyistä korvauksista ja korvattujen vahinkotapahtumien yksilöimiseksi välttämättömiä tietoja (251 §). Talous- ja henkilöstöhallinnossa tärkeää on esim. tieto toistaiseksi myönnetystä tapaturmaeläkkeestä, jotta työnantaja voi ryhtyä työjärjestelyihin tai rekrytointitoimiin.

Välttämättömät tiedot ovat seuraavat: vahingoittuneen nimi ja henkilötunnus, vahinkopäivä, asian ratkaisu, etuus ja korvauksen määrä. Lisäksi työnantajalla on oikeus saada tiedot, jotka ovat välttämättömiä korvattujen vahinkotapahtumien yksilöimiseksi.

Työntekijän terveydentilaa koskevaa tietoa ei saa luovuttaa, eikä muutakaan tietoa, joka on ollut korvauksen myöntämisen perusteena.

13.5. Työnantajalle korvauspäätös tietyissä tilanteissa

Työnantaja ei ole korvausasiassa asianosainen, eikä korvauspäätöstä anneta työnantajalle tällä perusteella. Työnantajalla tulee kuitenkin olla mahdollisuus hakea muutosta sellaiseen päätökseen, joka vaikuttaa hänen oikeuteensa. Tämän vuoksi laissa säädetään erikseen, missä tilanteissa työnantajalle annetaan korvauspäätös (125 §).

Työnantaja saa korvauspäätöksen, kun kyse on ansionmenetykskorvauksen maksamisesta tai epäamisestä ja työnantaja on maksanut samalta ajalta vahingoittuneelle palkkaa. Päätös annetaan myös silloin, kun työnantaja hakee korvausta tutkimuksen tai fysikaalisen hoidon ajalta.

Erikoismaksuperusteiselle vakuutuksenottajalle annetaan päätös korvauksesta ja täyskustannusmaksusta. Päätöstä ei kuitenkaan tarvitse antaa, jos näillä suorituksilla ei ole vaikutusta vakuutusmaksun määrään.

Laissa on säädetty, mitkä tiedot työnantajalle annettavaan päätökseen merkitään. Päätöksestä saa käydä ilmi vain vahingoittuneen nimi ja henkilötunnus, vahinkopäivä, asian ratkaisu, etuus ja korvauksen määrä. Terveystietoa päätökseen ei saa merkitä.

13.6. Asiakirjojen säilyttäminen

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan vakuutuslaitoksen on säilytettävä vakuutusturvan järjestämiseen ja korvausasiaan liittyvät asiakirjat siten kuin arkistolaisissa (831/1994) säädetään (TyTAL 275 §).

Jos arkistolaitos ei ole määrännyt asiakirjoja säilytettäviksi pysyvästi, niitä on säilytettävä vähintään TyTAL:ssa säädetyn määräajan. TyTAL:ssa asiakirjat on jaettu viiteen ryhmään, ja näille ryhmille on säädetty vähimmäissäilytysaika seuraavasti:

- 1) vakuutushakemus, vakuutuksen irtisanomisilmoitus ja muut niihin rinnastettavat vakuutuksen alkamista, voimassaoloa ja päättymistä koskevat asiakirjat ja tiedot, ilmoitus vahinkotapahtumasta, vahingoittuneen terveydentilaa, avuntarvetta, työ- ja toimintakykyä, kuntouttamista ja kuolemaa koskevat terveydenhuollon ammattihenkilön ja muun tahon antamat lausunnot, todistukset, kannanotot ja tutkimustulokset, vahingoittuneen ja hänen edunsaajansa tulotiedot, vakuuttamista ja korvausta koskevat vakuutuslaitoksen päätökset sekä muut edellä mainittuihin rinnastettavat vahinkotapahtuman sattumisolosuhteita, korvattavuutta, korvausta ja sen lakkaamista koskevat asiakirjat ja tiedot vähintään 100 vuoden ajan,
- 2) TyTAL:n mukaista muutoksenhakuasiaa koskevat asiakirjat vähintään 50 vuoden ajan, jollei niitä ole 1 kohdan mukaan säilytettävä sitä pidemmän ajan,
- 3) asiakirjat ja tiedot, jotka koskevat vakuutuksenottajan yritystoiminnan omistussuhteita, yrittäjän vapaaehtoisen työajan vakuutuksen vuosityöansioon vaikuttavia vakuutuksenottajan tuloja, vakuutusmaksun määräämiseen tarvittavia vakuutuksenottajan työntekijöiden palkkoja, työnantajan vahinkotilastoja ja muita vakuutusmaksun määräytymisen perusteita, vakuutusmaksun perintää, korvauksen maksamiskieltoa sekä vakuutuslaitoksen takautumisoikeutta vähintään 10 vuoden ajan,
- 4) vakuutusrekisterissä olevat tiedot vähintään 50 vuoden ajan tietojen kirjaamisesta,

5) muut TyTAL:n toimeenpanoa koskevat asiakirjat vähintään kuuden vuoden ajan.

Korvausta koskevan asiakirjan ja tiedon säilytysaika alkaa siitä, kun korvausasia on tullut vakuutuslaitoksessa vireille. Vakuuttamiseen liittyvän asiakirjan ja tiedon säilytysaika alkaa siitä, kun asiakirja tai tieto saapui vakuutuslaitokselle.

14. Aakkosellinen luettelo erityistilanteista

Osassa hakusanoja on viittaus tämän käsikirjan tiettyyn lukuun. Jos viittauksessa ei ole mainittu lukua, viittaus tarkoittaa tämän aakkosellisen luettelon toista hakusanaa.

Aluepelastuslaitokset

katso luku 10.5. (palo- ja pelastustoimi)

Alustatyö

Alustatyöllä tarkoitetaan työtä, jota alustayritykset välittävät työn suorittajille digitaalisten alustojen kautta. Alustatyössä osapuolina ovat vähintään digitaalinen alusta, asiakas ja työn suorittaja. Alustatyön kautta asiakkaille voidaan tarjota esimerkiksi ruoan ja tavaroiden kuljetusta tai palveluita verkossa sijaitsevan alustan välityksellä.

Se, tehdäänkö alustatyötä työntekijänä vai yrittäjänä, ratkaistaan työtapaturma- ja ammattitautilain 8 §:n nojalla työsopimuslakia soveltaen. Keskeisiä arvioitavia työsuhteen tunnusmerkkejä ovat etenkin henkilökohtaisuus sekä työn johto ja valvonta.

Ammatillisessa kuntoutuksessa olevat

Kuntoutusta hoidetaan useankin vakuutusjärjestelmän puitteissa niin, että vahingoittunut työntekijä on työhön rinnastettavassa toiminnassa jollakin työpaikalla tai laitoksessa.

Työeläkelaitokset

Kun eläkelaitos korvaa työntekijän eläkelain 3 §:n 1 momentissa ja 2 momentin 1-3 kohdassa tarkoitettujen työeläkelakien nojalla ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia, sen on vakuutettava kuntoutuja työtapaturma- ja

ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella kuntoutukseen sisältyvässä työ- ja koulutuskokeilussa, työhön valmennuksessa ja työharjoittelussa sattuvan vahinkotapahtuman varalta (työtapaturma- ja ammattitautilaki 278 §). Vakuuttamisvelvollisuus ei kuitenkaan koske julkisten alojen eläkelain (81/2016) 24 §:ssä mainittuja tilanteita.

Kuntoutuksen järjestämispaiikkaa ei ole TyTAL:ssa alueellisesti rajoitettu. Vakuutusturva on voimassa, jos esimerkiksi työharjoittelu järjestetään ulkomailla.

Vuosityöansiona käytetään kuntoutujalle myönnettyä kuntoutusrahan määrää tai työkyvyttömyyseläkkeen ja kuntoutuskorotuksen yhteismäärää vuositasolla. Jos kuntoutujalle on myönnetty osakuntoutusraha, vuosityöansiona käytetään täyden kuntoutusrahan määrää vuositasolla.

Tapaturmavakuutuslaitokset

Tapaturmavakuutuslaitoksen, joka korvaa työtapaturma- ja ammattitautilain nojalla ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia, on vakuutettava kuntoutuja työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella kuntoutukseen sisältyvässä työ- ja koulutuskokeilussa, työhön valmennuksessa ja työharjoittelussa sattuvan vahinkotapahtuman varalta (91 §).

Vahinkotapahtumassa käytetään vuosityöansiona sen vahinkotapahtuman vuosityöansiota, jonka perusteella ammatillista kuntoutusta korvataan.

Jos kuntoutuja kuitenkin tekee työtä työsuhteessa, hän kuuluu työnantajansa pakolliseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Liikennevakuutusyhtiö, Liikennevakuutuskeskus ja Valtiokonttori

Liikennevakuutusyhtiön, Liikennevakuutuskeskuksen ja Valtiokonttorin, joka korvaa ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia, on vakuutettava kuntoutuja työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella kuntoutukseen sisältyvässä työ- ja koulutuskokeilussa, työhön valmennuksessa ja työharjoittelussa sattuvan vahinkotapahtuman varalta. Kuntoutujan vuosityöansioon ja hänelle maksettavaan päivärahaan sovelletaan työtapaturma- ja ammattitautilain 278 §:n 2 ja 3 momenttia.

Säännöstä sovelletaan lain voimaantulosta (1.1.2020) alkaen myös ennen lain voimaantuloa sattuneisiin liikennevahinkoihin.

Potilasvakuutuskeskus

Potilasvakuutuskeskuksen, joka korvaa ammatillisen kuntoutuksen kustannuksia, on vakuutettava vahinkoa kärsinyt työtapaturma- ja ammattitautilain 3 §:n 1 momentin mukaisella työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella kuntoutukseen sisältyvässä työ- ja koulutuskokeilussa, työhön valmennuksessa ja työharjoittelussa sattuvan vahinkotapahtuman varalta. Kuntoutujan vuosityöansioon ja hänellä maksettavaan päivärahaan sovelletaan työtapaturma- ja ammattitautilain 278 §:n 2 ja 3 momenttia.

Säännöstä sovelletaan vahinkotapahtumiin, jotka ovat sattuneet 1.1.2021 ja sen jälkeen (lain voimaantulosta).

Kansaneläkelaitos (Kela)

Kela järjestää työkokeilua ja työhönvalmennusta kuntoutuspäätöksen perusteella omille asiakkailleen. Tällaiset kuntoutujat on vakuutettu tapaturman varalta. Vakuutuksen perusteella korvataan tapaturman sattuessa

kuntoutujalle sairaanhoitokuluja, päivärahaa ohimenevän työkyvyttömyyden ajalta, korvausta pysyvistä työkyvyttömyydestä ja kuolemantapauksesta. Vakuutus ei ole työtapaturma- ja ammattitautilain mukainen.

Kuntoutus oppisopimuskoulutuksena

Kuntoutusta voidaan järjestää työpaikoilla myös oppisopimuskoulutuksena ja työnantaja maksaa kuntoutettavalle palkkaa. Tällainen henkilö kuuluu työnantajan pakolliseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Ammattiuurheilijat

Työtapaturma- ja ammattitautilakia ei sovelleta urheilemiseen (12 §). Urheilijan oikeudesta korvaukseen tapaturman johdosta säädetään urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta annetussa laissa (276/2009). Tämän lain mukaan pakollinen vakuutusturva hoidetaan yksityisillä vakuutuksilla.

Urheilemisella tarkoitetaan työsuhteessa tehtävää tai muutoin ammattimaista urheilemistä.

Urheiluseurojen ja muiden urheilutoimintaa harjoittavien yhteisöjen on vakuutettava urheilija, joka urheiluseuran tai -yhteisön kanssa solmimansa sopimuksen perusteella saa pääasiallisesti Suomessa harjoitetusta urheilemisesta veronalaista palkkaa vuodessa tai vuotta lyhyemmässä pelikaudessa vähintään 13 180 euroa (vuoden 2024 tasolla). Vakuuttamisvelvollisuus koskee alle 65-vuotiaita urheilijoita.

Urheilijalla, jolla ei ole sopimusta urheiluseuran tai muun urheilutoimintaa harjoittavan yhteisön välillä, ei ole velvollisuutta ottaa vakuutusta, vaan se on vapaaehtoista. Edellytyksenä tällöinkin on, että urheilija saa pääasiallisesti Suomessa harjoittamastaan urheilemisestä vuodessa veronalaista tuloa vähintään 13 180 euroa (vuoden 2024 tasolla).

Tapaturmavakuutuskeskus seuraa ja valvoo vakuuttamista ja pitää rekisteriä vakuutetuista urheilijoista.

Artistit

katso esiintyvät taiteilijat

Asunto-osakeyhtiön osakkaat

Asunto-osakeyhtiön osakkaat saattavat itse tehdä taloyhtiön hoitoon kuuluvia töitä vähentääkseen kuluja ja siten pienentääkseen yhtiövastiketta.

Kysymyksessä ei ole työsuhde, eikä mahdollisia tapaturmia korvata taloyhtiön työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksesta.

Tilanne on toinen, jos yksittäinen osakas sopii taloyhtiön kanssa tietyistä työsuorituksesta ja hänen yhtiövastikettaan alennetaan sovitulla tavalla korvaukseksi työstä. Tällainen työ tulkitaan työsuhteiseksi ja siten työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen kuuluvaksi.

Eräissä tapauksissa henkilö osallistuu asunnon hankkimiseksi asunto-osakeyhtiön omistaman rakennuksen rakentamiseen. Tässä ns. hartiapankkirakentamisessa oman työn arvo katsotaan yhtiöltä saaduksi palkkatuloksi. Oman työn arvo on katsottu veronalaiseksi tuloksi silloin, kun osakkaiden rakennustyömaalla tekemän työn arvo on luettu yhtiön kirjanpidossa heidän yhtiönsä osakkaina muutoin suoritettavien osakepääoma- ja rakennusrahasto-osuuksiensa tai muiden velvoitteittensa suoritukseksi. Kysymys on siis työsuhdetyöstä, mikä tulee vakuuttaa.

Au pair

Kotiapulaista vastaavassa asemassa oleva au pair tulee vakuuttaa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella. Au pairit ovat Suomessa työlainsäädännön alaisia, jos kyseessä on työsopimuslain mukainen työsuhde.

Työeläkejärjestelmä pitää Au pareja työntekijän eläkelain soveltamisalaan kuuluvina. Verolainsäädäntö kohtelee au pareja palkansaajina.

Avustajat (vammaispalvelulain mukaiset avustajat)

katso henkilökohtainen avustaja

Esiintyvät taiteilijat

Henkilön esiintyminen saattaa perustua työsuhteeseen tai toimeksiantoon, mutta kyseessä voi olla myös yrittäjätoiminta. Erilaiset taiteilijat katsotaan usein työsuhteessa oleviksi. Esimerkiksi vapaa taiteilija, joka on sopinut esiintymisestä radio-ohjelmassa ja sitä varten harjoituksissa käymisestä, on työsuhteessa radioyhtiöön. Tällöin hän kuuluu radioyhtiön työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Toisaalta taas ohjelmatoimiston kautta erilaisiin tilaisuuksiin hankitut esiintyjät saattavat olla työsuhteessa ohjelmatoimistoon, jolloin henkilö kuuluu ohjelmatoimiston työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Jos esiintyvä taiteilija tekee työtä omaan lukuunsa, hän on yrittäjä ja hoitaa itse vakuutusturvansa.

Freelancer -toimittajat

Freelance-toimittajien tehtävät saattavat perustua työsuhteeseen tai toimeksiantoon taikka yrittäjätoimintaan. Freelancerien kuulumista työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen ratkaistaessa kiinnitetään huomiota sopimuspuolten tarkoitukseen, palkanmaksutapaan, lehtitalon tai vastaavan muun tahon työnjohtoon ja valvontaan sekä erityisesti toimittajan vapautteen eli siihen, minkälaisia rajoituksia ja kieltoja on toimimiselle samanaikaisesti muiden lehtien tai muiden vastaavien tahojen lukuun.

Jos freelancer tekee töitä vain yhdelle taholle, on yleensä kysymys työsuhteesta.

Fuusio

Osakeyhtiö voi tehdä sopimuksen sulautumisesta toiseen osakeyhtiöön siten, että sulautuvan yhtiön varat ja velat siirtyvät vastaanottavalle yhtiölle.

Fuusio on mahdollinen myös siten, että kaksi tai useampia osakeyhtiöitä yhtyy perustamalla uuden osakeyhtiön, jolle niiden varat ja velat siirtyvät (kombinaatiofuusio). Kombinaatiofuusio on mahdollinen myös avoimen yhtiön ja kommandiittiyhtiön kesken. Kombinaatiofuusiossa syntyy kokonaan uusi yhtiö, jolle on otettava oma työtaturma- ja ammattitautivakuutus.

Avoin yhtiö voi sulautua toiseen avoimeen yhtiöön tai kommandiittiyhtiöön ja kommandiittiyhtiö vastaavasti toiseen kommandiittiyhtiöön tai avoimeen yhtiöön. Sulautuminen osakeyhtiöön ei sen sijaan ole mahdollista.

Työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen yleisvakuutuksen periaatteesta seuraa, että sulauttavan yhtiön vakuutus tulee kattamaan sulautuneen yhtiön toiminnot fuusiosta lukien. Jos kuitenkin fuusioitava yhtiö muodostaa sulauttavassa yhtiössä oman erillisen tulosityksikön ja tarkoituksena on ylipäättään ennen fuusiota vallinneen tilanteen säilyttäminen, voidaan sulautuneen yhtiön työtaturma- ja ammattitautivakuutus vakuutuksenottajan niin halutessa ottaa uutena vakuutuksena.

Harrasteperusteinen opiskelu

Katso luku 10.1. (opiskelijat ja koululaiset)

Henkilökohtainen avustaja

Vammaispalvelulaki velvoittaa hyvinvointialuetta järjestämään erilaisia palveluja ja tukitoimia, joista yksi on korvaus vammaiselle hänen henkilökohtaisesta avustajastaan; siis avustajan palkka sosiaalikuluneen.

1.1.2023 alkaen hyvinvointialueiden vastuulle on siirtynyt myös vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun järjestäminen.

Kun vammaisen tekee työsopimuksen hoitajansa kanssa, vammaisesta tulee työnantaja ja hänen tulee ottaa työtapaturma- ja ammattitautivakuutus. Jos hoitaja on vammaisen kanssa samassa taloudessa asuva perheenjäsen, ja hänellä on työsopimuslain mukainen työsuhde, kuuluu hän tämän vakuutuksen piiriin.

Hyvinvointialueilla on vammaispalvelulain perusteella velvollisuus korvata joko kokonaan tai osittain avustajasta aiheutuneet kulut vammaiselle, siis myös työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen vakuutusmaksut.

Käytännössä hyvinvointialue saattaa suorittaa vakuutuksen hoidon vammaisen puolesta tai maksaa myöntämänsä tuen hoitopalkkiona suoraan avustajalle ja pidättää siitä veron ja suorittaa sosiaaliturvamaksun. Tämä ei kuitenkaan vaikuta vammaisen asemaan avustajansa työnantajana.

Jos avustettava vammaisen on vajaavaltainen esimerkiksi alaikäinen, työsopimus voidaan tehdä huoltajan tai muun laillisen edustajan kuten edunvalvojan nimissä. Vakuutuksenottajana on aina työsopimuksen työnantaja osapuoli.

Keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet ryhmähenkivakuutusturvan järjestämisestä työntekijöille. Vakuuttamisvelvollisuus koskee kaikkia niitä työnantajia, joita sitovassa työehtosopimuksessa tai joiden alalla voimassa olevassa yleisessä valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on ryhmähenkivakuutusta koskevat määräykset. Vammaisella työnantajalla saattaa siten olla ryhmähenkivakuutuksen ottamisvelvollisuus.

Isännöitsijä

Asunto-osakeyhtiölain (1599/2009) mukaan hallitus valitsee isännöitsijän, jonka on oltava luonnollinen henkilö tai rekisteröity yhteisö. Jos isännöitsijäksi on valittu yhteisö, tämän on ilmoitettava asunto-osakeyhtiölle, kenellä on päävastuu isännöinnistä. Päävastuullisen isännöitsijän on oltava isännöintiyhteisön hallituksen tai vastaavan johtoelimen jäsen, toimitusjohtaja tai yhteisön palveluksessa, jollei asunto-osakeyhtiön ja isännöintiyhteisön kesken toisin sovita.

Isännöitsijä voi siten olla työsuhteessa/johtavassa asemassa isännöitsijätoimistoon (isännöintiyhteisöön) tai asunto-osakeyhtiöön taikka isännöitsijä voi toimia itsenäisenä yrittäjänä. Vakuuttamisvelvollisuuteen vaikuttaa se, miten isännöitsijän tehtävistä on isännöintisopimuksessa sovittu.

a) Isännöitsijätoimisto voi olla vakuuttamisvelvollinen TyTAL 8 §:n nojalla, mikäli isännöitsijä on työsuhteessa isännöitsijätoimistoon tai TyTAL 9 §:n nojalla, mikäli hän on isännöitsijätoimiston hallituksen tai vastaavan johtoelimen jäsen tai toimitusjohtaja ja muut vakuuttamisen edellytykset täyttyvät.

b) Asunto-osakeyhtiö voi olla vakuuttamisvelvollinen TyTAL 9 §:n perusteella, mikäli se maksaa isännöitsijälle vastiketta tehdystä työstä ja vakuuttamisen edellytykset täyttyvät. Isännöitsijä katsotaan asunto-osakeyhtiön lakisääteiseksi toimielimeksi ja asema rinnastuu toimitusjohtajaan.

c) Isännöitsijä, joka toimii yrittäjänä ja harjoittaa isännöintiä oman yrityksensä kautta, voi vakuuttaa itsensä vapaaehtoisesti TyTA-vakuutuksella TyTAL 188 §:n mukaisesti.

Kielenkääntäjät

Kielenkääntäjän tekemä työ saattaa perustua työsuhteeseen, toimeksiantoon tai itsenäiseen yrittäjätoimintaan. Harkittaessa työsuhteen olemassaoloa voi tarkastella toimeksiantosopimuksen luonnetta ja sitä, tehdäänkö työtä yhdelle toimeksiantajalle vai onko henkilöllä useita toimeksiantajia. Jos työtä tehdään vain yhdelle toimeksiantajalle, yleensä kyseessä on työsuhde.

Konkurssi

Jos vakuutuksenottaja asetetaan konkurssiin ja työnteko jatkuu konkurssipesän lukuun, konkurssipesän on otettava uusi työtapaturma- ja ammattitautivakuutus konkurssin alkamisesta lukien (TyTAL 164 §).

Tällöin käytännössä vanha vakuutus päättyy konkurssinasettamispäivästä ja uusi vakuutus alkaa joko määräaikaisena tai jatkuvana. Tällaisen uuden vakuutuksen vakuutusmaksun maksamisesta vastaa konkurssipesä.

Konkurssin asettamishetkellä on vaikutusta asiaan. Konkurssi voi alkaa kahdella tavalla. Joko velallinen itse jättää konkurssihakemuksen tai sen tekee velkoja. Velallisen jättäessä konkurssihakemuksen alkaa konkurssimenettely välittömästi, varsinaista konkurssinasettamispäätöstä ei tehdä. Velkojan jättäessä konkurssihakemuksen seuraa siitä velallisen kuulustelu, jossa tehdään päätös konkurssiin asettamisesta. Molemmissa tapauksissa alkamishetkellä määrätään väliaikainen pesänhoitaja, jonka tulee yleensä ensi tilassa ratkaista, jatkuuko vai lopetetaanko yrityksen toiminta.

Tapaturmavakuutusyhtiö valvoo työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen maksut vakuutuksenottajan konkurssissa asettamispäivään asti.

Yrityksen osakkaan vapaaehtoista yrittäjän työajan vakuutusta ei päätetä yrityksen konkurssin perusteella.

Konserni

Konserni on ryhmä oikeudellisesti erillisiä liikeyrityksiä, jotka ovat yhteisen johdon alaisia. Esimerkiksi tällainen taloudellinen kokonaisuus voi muodostua emo-, tytär- tai sisaryrityksistä. Koska konserni muodostuu erillisistä liikeyrityksistä, jotka ovat eri työnantajia, on näillä kullakin oltava oma työtapaturma- ja ammattitautivakuutus.

Konsulentit

katso kielenkääntäjät

Konsultit

katso luennoitsijat

Kotityöntekijät

Työsuhteen muodostumiseen ei sinänsä vaikuta se, että työ tehdään työn teettäjän toimitilojen ulkopuolella, esimerkiksi työntekijän kotona. Työsuhteen muodostumisen ratkaisee näissä tilanteissa yleensä työn johdon ja valvonnan osoittaminen.

Kotityöntekijä kuuluu työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen esimerkiksi silloin, kun hän sitoutuu valmistamaan jotain tiettyä tuotetta yhdelle toimeksiantajalle, joka antaa mallin ja tarvikkeet ja jolla on ainakin mahdollisuus valvoa työtä joko tekemällä suoranaisia valvontakäyntejä työntekijän kotiin tai tarkastamalla valmiit tuotteet. Tällaisia esimerkkejä on löydettävissä esimerkiksi laukku- ja vaatetusteollisuudesta.

Jos toimeksiantajia on useita, ratkaisu joudutaan aina harkitsemaan erikseen tapauskohtaisesti kokonaisarviointiin perustuen. Työsuhdetta ei muodostu, kun henkilö valmistaa omaan lukuunsa jotain tuotetta ja myy sitä eri ostajille.

Kotityöntekijän apulaiset ovat työsuhhteessa toimeksiantajaan vain, jos he ovat tehneet työsopimuksen suoraan toimeksiantajan kanssa.

Kotitalouksien teettämät työt

Jos kotitalouteen palkataan työsopimuksella työntekijä, hänelle on otettava vakuutus työtapaturman ja ammattitaudin varalta. Vakuuttamisvelvollisuus syntyy, jos työntekijälle tai työntekijöille maksetaan kalenterivuoden aikana tehdystä työstä palkkaa yhteensä yli 1 500 euroa (vuonna 2024). Jos molemmat puoliset ovat työsopimuksessa yhdessä työnantajina, vakuuttamisvelvollisuus syntyy myös siinä tapauksessa, että palkan maksaminen jaetaan puolisojen kesken.

Tyypillisiä kotitalouden töitä ovat mm.:

- lastenhoito – katso myös lastenhoitajat ja perhepäivähoitajat (yksityiset)
- kiinteistönhoito (lumen luonti, mökkitalokkarien työt, nurmikon leikkaus, polttopuiden pilkkominen, jne.)
- metsätyöt
- puutarhatyöt
- rakennus- ja remonttityöt
- siivous ja ikkunoiden pesu

Kotitalouksissa työskentelevän työntekijän työnantajana voi toimia myös useamman perheen muodostama kokonaisuus.

Jos kotitalous tilaa työn palveluyritykseltä, kuuluu kotitaloudessa työskentelevä henkilö tällöin tämän palveluyrityksen työntekijöilleen ottamaan työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Kotitaloudessa työskentelevä henkilö voi olla myös itsenäinen yrittäjä, joka hoitaa työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksensa itse.

Kun työntekijä solmii työsopimuksen, jossa toisena osapuolena on useampi yritys tai luonnollinen henkilö, viimeainitut ovat yhteisvastuullisesti työntekijän työnantajina. Näin on usein ns. kotitalousringeissä. Työnantajat voivat sopia/valtuuttaa yhden henkilön, joka hoitaa vakuutuksen ottamisen, ja yksi vakuutus on riittävä. Jos taas kukin kotitalous tekee työntekijän kanssa oman työsopimuksen, kyseessä on useampi työsuhde, eikä kokonaisuutta pidetä tässä tarkoitettuna rinkiä. Kukin työnantaja hoitaa tällöin työnantajavelvoitteet itse.

Koululaiset

katso luku 10.1. (opiskelijat ja koululaiset)

Kriisinhallintatehtäviin osallistuvat

katso luku 10.4. (varusmiehet, sotilaat ja siviilipalvelumiehet sekä kriisinhallintatehtäviin osallistuvat)

Kuntouttava työtoiminta

katso luku 10.9.

Kuolinpesän osakkaat

Kuolinpesän osakas ei kuulu pääsääntöisesti työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Jos osakas on nimenomaisesti tehnyt työsopimuksen kuolinpesän kanssa ja työskentelee siinä vastikkeesta, hän kuuluu työntekijänä lain soveltamisalan piiriin.

Maataloudessa kuolinpesän lukuun työskentelevä kuolinpesän osakas kuuluu yleensä maatalousyrittäjän työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen (MATA).

Laitos- tai tehdaspalokunta, joka ei ole sopimuspalokunta

katso luku 10.5. (palo- ja pelastustoimi)

Lastenhoitajat ja perhepäivähoitajat (yksityiset)

Kotihoidon ja yksityisen hoidon tuki

Kotihoidon tuki maksetaan vanhemmalle itselleen alle kolmevuotiaasta lapsesta.

Yksityisen hoidon tuki maksetaan alle kouluikäisestä lapsesta suoraan vanhemman valitsemalle yksityiselle hoitajalle.

Kela maksaa em. tuet. Lisätietoja tukien edellytyksistä saa Kelasta.

Yksityisenä hoitajana voi olla:

- 1) yrittäjänä toimiva perhepäivähoitaja** (ei pakollisesti vakuutettava),
- 2) päiväkot** (työntekijät työsuhteessa päiväkotiin tai esimerkiksi kuntaan),
- 3) henkilö**, jonka kanssa tukeen oikeutettu vanhempi on tehnyt kirjallisen työsopimuksen vähintään yhden (1) kuukauden ajaksi.

Yksityisen hoidon tukea ei makseta saman kotitalouden jäsenille. Hoitaja ei ole työsuhteessa Kelaan eikä kuntaan. Kansaneläkelaitos ja kunta tekevät ennakonpidätyksen tuesta, jonka se maksaa sellaiselle hoitajalle, joka on perheeseen työsuhteessa tai jota ei ole merkitty ennakonpidätysrekisteriin.

Työtapaturma- ja ammattitautilain 81 §:n 1 momentin 3 kohdan mukaan työansioon luetaan myös työstä maksettava vastike, joka on sovittu osaksi tai kokonaan hyvitetäväksi lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain mukaisella yksityisen hoidon tuella tai vastaavalla muulla valtion tai kunnan maksamalla tuella. Tukea siis käsitellään palkkana, kun hoitaja on työsuhteessa lapsen vanhempiin.

Työsuhde/Yrittäjä

Yksityinen lastenhoitaja tai perhepäivähoitaja vakuutetaan siis joko työsuhteessa tai yrittäjänä.

Toisten kodissa heidän lapsiaan hoitavat ovat pääsääntöisesti työsuhteessa ja kuuluvat työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Työnantajana ja vakuutuksenottajana ovat tällöin hoidettavan lapsen/lasten vanhemmat. Työnantajina voivat toimia myös useamman perheen muodostama kokonaisuus.

Työntekoa puoltavina näkökohtina voidaan pitää seuraavia:

- hoitajalla on verokortti, jonka mukaan lapsen vanhemmat pidättävät veron
- hoitajan kanssa on tehty työsopimus
- hoidettavana on vain yhden perheen lapsi/lapset
- hoitopalkka ei sisällä kulukorvauksia
- hoito tapahtuu lasten vanhempien kotona
- hoitajalla on TyEL –vakuutus, jonka perhe maksaa
- hoitaja ei saa ottaa apulaisia
- aloite hoitosuhteen perustamiseksi lähtee vanhemmilta (työnantaja).

Omassa kodissaan useamman perheen lapsia hoitavat ovat pääsääntöisesti yrittäjiä, eivätkä he ole TyTAL:n mukaisesti pakollisesti vakuutettavia.

Työsopimuslain mukainen työsuhde kuitenkin tässäkin tapauksessa mahdollista, jolloin työnantajalla on vakuuttamisvelvollisuus.

Yrittäjäkäsitetä puoltavia näkökohtia ovat:

- hoitaja maksaa omat veronsa ennakoverolipulla

- hoitajan kanssa ei ole tehty erillistä työsopimusta
- hoitaja perii hoidosta tietyn summan, johon sisältyy kulukorvaukset
- hoitaja hoitaa lapsia omassa kodissaan (kiinteä toimipiste)
- lapsia on useammasta perheestä
- hoitaja voi palkata itselleen apulaisia
- hoitajalla on YEL-vakuutus
- hoitaja tarjoaa palvelujaan julkisesti esimerkiksi lehti-ilmoituksin.

Luennoitsijat

Luennoitsija suunnittelee tilaisuuden yleensä yhdessä työn tilaajan kanssa. Toisaalta luennoitsijoina voivat toimia myös henkilöt, joiden perustyösuhteeseen kuuluu käydä luennoimassa erilaisissa sidosryhmien tilaisuuksissa. Tällöin he tekevät perustyösuhteen mukaista työtä ja kuuluvat sitä kautta perustyösuhteensa perusteella työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Luennoitsijoiden kohdalla on hyvä selvittää, onko kyseessä työsuhteesta luennon järjestäjään, tekeekö luennoitsija päätyösuhteensa mukaista työtä vai toimiiko hän luennoidessaan itsenäisenä yrittäjänä. Jos kyse on yrittäjätoiminnasta, luennoitsija tekee työtä omaan lukuunsa ja hoitaa vakuutusturvansa itse.

Yrittäjätoiminnan tunnusmerkkejä ovat mm.:

- ennakkoverolippu
- yrittäjä hoitaa itse oman eläkevakuutusmaksunsa (YEL)
- yrittäjällä on voiton tai tappion riski
- yrittäjä on itse vastuussa työn tuloksesta (ei ole työntekijän johdon ja valvonnan alaisena)

- yrittäjällä ei ole henkilökohtaista velvollisuutta osallistua työn tekemiseen

Luottamustehtävissä toimiminen

Henkilö, joka on valittu edustamaan julkisoikeudellista tai muuta yhteisöä, henkilöpiiriä tai asiantuntemusta, on luottamustehtävissä, ellei hän tässä tehtävässään ole työ- tai virkasuhteessa tai toimi yrittäjänä. Jos tehtävästä maksettu korvaus ei ole tarkoitettu vastikkeeksi työstä, vaan korvaukseksi tehtävään käytetyn ajan hukasta, kysymyksessä ei ole työsuhde.

Luottamushenkilö ei kuulu tällöin työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Esimerkkejä luottamustehtävissä olevista ovat hyvinvointialueiden valtuuston, kunnanvaltuuston, -hallituksen tai lautakuntien jäsenet, etujärjestöjen, yhdistysten ja yhtiöiden johtokuntien ja hallintoneuvostojen jäsenet jne.

Yhtiöiden tai yhteisöjen hallitusten ja hallintoneuvostojen jäsenet saavat yleensä erillisen palkkion luottamustehtävästään. Vaikka luottamushenkilöt tekevät ammattimaisesti työtä eri yhtiöiden hallituksissa tai hallintoneuvostoissa, eivät he kuitenkaan ole yleensä työsuhteessa yhtiöön, jonka luottamustehtävissä he toimivat.

Luottamustehtäviä on myös työpaikoilla, joissa henkilöstö valitsee yhteisiä luottamushenkilöitä edustajikseen. Jos tällaisesta luottamustehtävästä maksetaan palkkaa, kuuluu luottamushenkilö työpaikan työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Kuntalain (410/2015) mukaan valtuusto voi päättää, että valtuuston ja kunnanhallituksen puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat sekä lautakuntien ja valiokuntien puheenjohtajat toimivat päätoimisina tai osa-aikaisina luottamushenkilöinä (33 § 2 mom.). Lain 80 §:n 4 momentissa säädetään vakuuttamisvelvollisuudesta, joka koskee päätoimista ja osa-aikaista luottamushenkilöä. ~~Vakuuttamissäännöstä sovelletaan vuonna 2017 valitun~~

~~valtuuston toimikauden alusta lukien (luku 10.12.).~~ Hyvinvointialueiden luottamushenkilöiden osalta on vastaava vakuuttamista koskeva säännös (luku 10.13.).

Marjanpoimijat

Ulkomaalaisten marjanpoimijoiden oikeudellisesta asemasta säädetään laissa luonnontuotteita keräävien ulkomaalaisten oikeudellisesta asemasta (487/2021). Laki on tullut voimaan 14.6.2021.

Kerääjän ja luonnontuotekeruualan toimijan oikeudet ja velvollisuudet kerääjän Suomessa oleskelun ja työskentelyn aikana määräytyvät tässä laissa säädetyn mukaisesti. Sopimusehto, joka poikkeaa tämän lain säännöksistä kerääjän vahingoksi, on mitätön.

Jos kerääjän ja luonnontuotekeruualan toimijan välinen oikeussuhde täyttää työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty työsopimuksen tunnusmerkit, sovelletaan tämän lain asemesta työsopimuslakia.

Muusikot

katso esiintyvät taiteilijat

Nuohoojat

katso luku 10.5. (palo- ja pelastustoimi)

Omaishoitajat

katso luku 10.8.

Omistussuhteiden muutokset

katso yritysmuodon muutokset

Opetustehtävissä olevat asiantuntijat

katso luennoitsijat

Opiskelijat

katso luku 10.1. (opiskelijat ja koululaiset)

Palomiehet

katso luku 10.5. (palo- ja pelastustoimi)

Palvelurahaa saavat

Palvelurahaa saavien työansio saattaa muodostua joko kokonaan tai osittain asiakkailta perittävistä pakollisista tai vapaaehtoisista palvelurahoista.

Palvelurahojen osuus työansioista voi muodostua eri tavoin. On mahdollista, että henkilöllä on kiinteä peruspalkka, johon lisänä tulevat asiakkailta saadut palvelurahat. Työtulo voi myös kokonaan olla palvelurahojen varassa.

Perhehoitajat

katso luku 10.7.

Provisiopalkkaiset myyntiedustajat

Ratkaistaessa provisiopalkalla toimivan myyntiedustajan kohdalla työsuhteen olemassaoloa, on ensin selvitettävä, kenen lukuun edustaja työtä tekee.

Ratkaisuun vaikuttava seikka on, työskenteleekö edustaja yhden vai useamman toimeksiantajan lukuun. Jos hänellä on oikeus tehdä työtä monelle toimeksiantajalle, se viittaa yrittäjyyteen, jolloin kyseessä ei ole työsuhde. Yrittäjyyteen liittyy aina myös tietty taloudellinen riski.

Työsuhteeseen puolestaan viittaa se, että edustajalla on käytettävissään työnantajan kustantama auto, puhelin, kiinteä työpiste tai jokin muu työväline.

Työsuhteinen myyntiedustaja voi myös käyttää omia työvälineitä, mutta hän saa niistä työnantajalta korvauksen silloinkin, kun toiminta ei tuota tulosta.

Kauppaedustajia ja myyntimiehiä koskevan lain (417/92) piiriin kuuluvat henkilöt katsotaan itsenäisiksi yrittäjiksi. Kauppaedustaja on tämän lain mukaan elinkeinonharjoittaja, joka on päämiehensä kanssa tekemässään edustussopimuksessa sitoutunut edistämään tavaroiden myyntiä tai ostoa hankkimalla tarjouksia päämiehelle tai tekemällä myynti- tai ostosopimuksia päämiehen nimissä.

Siviilipalvelumiehet

katso luku 10.4. (varusmiehet, sotilaat ja siviilipalvelumiehet sekä kriisinhallintatehtäviin osallistuvat)

Sopimuspalokunnat

katso luku 10.5. (palo- ja pelastustoimi)

Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalisesta kuntoutuksesta ja siihen sisältyvistä palveluista säädetään sosiaalihuoltolain (1301/2014) 17 §:ssä. Sosiaaliseen kuntoutukseen voi kuulua mm. valmennusta arkipäivän toiminnoista suoriutumiseen ja elämänhallintaan; ryhmätoimintaa ja tukea sosiaalisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä muita tarvittavia sosiaalista kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä. Sosiaaliseen kuntoutukseen voi sisältyä myös työtoimintaa. Sosiaaliseen kuntoutukseen kuuluvan työtoiminnan vakuuttamisesta ei ole sosiaalihuoltolaissa säädetty vastaavalla tavalla nimenomaisesti kuin esim. kuntouttavasta työtoiminnasta. Sosiaalisen kuntoutuksen palveluna järjestettävän työtoiminnan vakuuttaminen on arvioitava työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkkien kautta.

Sotilaat

katso luku 10.4. (varusmiehet, sotilaat ja siviilipalvelumiehet sekä kriisinhallintatehtäviin osallistuvat)

Sovittelusopimukseen perustuva työ

Laissa rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta (1015/2005) säädetään rikoksen tai riidan osapuolten välisestä sovittelusta ja teon hyvittämisestä sovittavista toimenpiteistä.

Sovittelussa voidaan sopia vahingonkorvauksen määrästä, maksuaikataulusta sekä vahingon korvaamisesta työllä. Sovittelussa sovittava työntekeminen ei perustu valtion laitokseen ottamiseen ja siellä tehtävään työhön, eikä siten rinnastu laitoslaisissa (894/1946) lueteltuihin tilanteisiin. Kyse ei ole Valtiokonttorin vastuulla olevasta työtoiminnasta. Lähtökohtaisesti sovittelusopimukseen perustuva työ ei myöskään muodosta työsuhdetta, koska siinä ei ole kyse sopimuksesta työn tekemisestä ansiotarkoituksessa toisen lukuun vaan vahingonkorvauksesta työn kautta. Kyse on yksityisoikeudellisesta sopimuksesta, jossa sovitaan siitä, miten vahingonaiheuttajan aiheuttama vahinko korjataan tai maksetaan. Sovittelutoimisto on voinut ottaa vapaaehtoisen vakuutuksen kattamaan tällaiset tilanteet.

Stipendiaatit/apurahansaajat

Tieteellistä tutkimusta tekevät ja taiteellista toimintaa harjoittavat apurahansaajat ovat kuuluneet vuoden 2009 alusta lakisääteiseen MATA-vakuutusturvaan tietyin edellytyksin (luku 10.3.).

Stipendiaatit ja apurahan saajat eivät ole pääsääntöisesti työsuhhteissa rahan lahjoittajaan. Stipendiä tai apurahaa anoessaan on saaja tavallisesti ilmoittanut

käyttökohteen tai tarkoituksen, mutta lahjoittaja ei johda ja valvo apurahansaajan työtä työsuhteen edellyttämällä tavalla.

Eräät työnantajat tukevat työntekijöiden lisä- tai jatkokoulutusta antamalla heille tähän tarkoitukseen apurahoja. Työntekijä saattaa lisäksi saada esimerkiksi väitöskirjatyötään varten työnantajaltaan apurahan, joka on tarkoitettu työn aiheuttamien kustannusten korvaamiseen. Tämä tutkimustyö ei yleensä ole hänen normaaliin työsuhteeseensa kuuluvaa työtä.

Työnantajat saattavat antaa opiskelijan tehdä tutkimustyötä (esimerkiksi pro gradu -työ) omissa tiloissaan. Työnantaja voi myös antaa apurahan tai muuten korvata tutkimuksesta opiskelijalle aiheutuneita kustannuksia. Opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä siten kuulu tämän työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Työnantaja voi vakuuttaa hänet ns. yksityistapaturmavakuutuksella.

Korkeakoulut saavat ulkopuolisilta tahoilta apurahoja jotain tiettyä projektia varten. Tällaista projektia varten korkeakoulu vuorostaan palkkaa tutkijoita, jotka ovat työsuhteessa korkeakouluun, eivätkä apurahan myöntäjään. Jos kuitenkin apurahan saanut tutkija palkkaa itse apulaisia apurahan turvin, ovat tällaiset apulaiset työsuhteessa tutkijaan.

Joissakin tapauksissa oppilaitoksen oppilas voi saada stipendin tai apurahan sellaista laitoksen valvonnan alaisuudessa suoritettavaa käytännön harjoittelutyötä varten, josta on säädetty nk. opiskelutapaturmalaisissa (460/2015). Tapaturmat korvataan oppilaitoksen vakuutuksesta. Näissä tapauksissa ei ole olemassa työsuhdetta kouluun eikä lahjoittajaan.

Esimerkki:

Tekn. yo A saa stipendin yhtiöltä C, tehdäkseen pohjatutkimustöitä C:n omistamalla maalla. Työ on harjoitustyö Aalto-yliopiston insinööritieteiden korkeakoulun valvonnan alaisuudessa. Tällaisessa

työssä sattuneet tapaturmat korvataan opiskelutapaturmalain mukaan.

Taksvärkki

katso vastikkeen lahjoittaminen

Talkootyö

Kun työn suorittaja lahjoittaa työsuorituksensa toiselle, hän tekee vapaaehtoistyötä. Kysymys on siis vastikkeettomasta työstä. Tällöin tarkoitetaan yleensä perinteistä kansanomaista talkootyötä, johon liittyvä tarjoilu ja muu ohjelma ei ole suhteessa itse työsuoritukseen, eikä se siten ole vastiketta, vaan tavanomaista vieraanvaraisuutta.

Talkootyö ei kuulu työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 2 §:n mukaan lain soveltamisalan ulkopuolelle jää tavanomainen harrastustoiminta. Lakia koskevan hallituksen esityksen (HE 157/2000 vp) mukaan tavanomaisella harrastustoiminnalla tarkoitetaan mm. urheiluseuroissa tehtävää vapaaehtoista lasten ja nuorten ohjaamista tai varainhankintatyötä. Harrastustoiminnan ja työsuhteisen työn välistä rajaa tehtäessä merkitystä on sillä, tehdäänkö työtä toiminnan järjestäjän lukuun, saako järjestäjä siitä taloudellista hyötyä sekä liittyykö työn tekemiseen ansiotarkoitus.

Talkootyötä hyödynnetään usein urheiluseurojen pienimuotoisessa kertaluontoisessa varainhankinnassa, eikä varainhankintatyö ole säännöllistä, jatkuvaa tai ammattimaista. Toimintaan ei liity ansiotarkoitusta ja osallistuminen talkoisiin on vapaaehtoista. Talkootyöstä maksettava korvaus ei ole sidoksissa työhön osallistuneen yksittäisen henkilön työsuoritukseen eikä se ole suhteessa työhön käytettyyn aikaan tai henkilöiden määrään.

Talkootyötä on enenemässä määrin ryhdytty hyödyntämään myös erilaisten tapahtumien ammattimaisessa tuottamisessa. Työtä koskevan sopimuksen nimikkeestä huolimatta työsuhteen tunnusmerkit kuten henkilökohtainen sitoutuminen, työn johto ja valvonta sekä työn vastikkeellisuus saattavat tosiasiallisesti täyttyä.

Ks. myös vapaaehtoistyö.

Telma-koulutus ja Tuva-koulutus

Telma-koulutuksesta eli työhön ja itsenäiseen elämään valmentavasta koulutuksesta säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (7 §). Telma-koulutuksen pituus vaihtelee 1–3 vuoden välillä, siitä tehdään henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), siinä mm. harjoitellaan itselle sopivia työtehtäviä ja opiskelija saa tukea työelämään valmentautumiseen.

Telma-koulutus kuuluu opiskelutapaturmalain soveltamisalaan, koska siitä säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa, ja kun sitä koskevassa opetussuunnitelmassa on maininta työhön rinnastettavasta käytännön opetuksesta.

Tuva-koulutus eli tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (laki tutkintokoulutukseen valmentavasta koulutuksesta 1215/2020) kuuluu 1.8.2022 alkaen opiskelutapaturmalain piiriin aiempien perusopetuksen lisäopetuksen, lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen ja ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen sijaan. Tuva-koulutuksessa opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa esimerkiksi lukion oppimäärään kuuluvia opintoja ja ammatillisten perustutkintojen osia ja osien osa-alueita, korottaa perusopetuksen päättötodistuksen arvosanoja ja vahvistaa suomen tai ruotsin kielen taitoaan. Koulutus voi sisältää työhön rinnastettavaa käytännön opetusta.

Tiekunnat

Yksityisen tiekunnan ja sen osakkaan välille ei synny työsuhdetta pelkästään osakkuuden ja sen takia, että osakas tekee itse tienhoitotöitä tiekunnan, ts. osakkaiden yhteisesti jaettavien kulujen säästämiseksi. Tie­kunnan osakas voi tietenkin tehdä erikseen työsopimuksen tiekunnan kanssa, jolloin kysymyksessä on työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen kuuluva työsuhdetyö.

Tilintarkastajat

Tilintarkastus tapahtuu joko toimeksiantona tai luottamustehtävänä.

Toimeksiantoon perustuvan tilintarkastuksen tekee yleensä tarkastettavan yrityksen ulkopuolinen tilintarkastaja, joka ei ole toimeksi antaneen yrityksen johdon ja valvonnan alainen. Koska kysymyksessä ei ole työsuhde, tällainen henkilö ei ole työtaturma- ja ammattitautilain 8 §:n mukaan toimeksi antaneen yrityksen vakuutukseen kuuluva. Hän saattaa kuitenkin tehdä tilintarkastustyötä työsuhhteessa tilintarkastusta harjoittavaan yritykseen ja kuulua tämän työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Luottamustehtävänä tilintarkastusta suorittava henkilö ei ole työsuhhteessa tarkastettavaan yritykseen tai yhteisöön, joten tällainen henkilö ei kuulu yrityksen tai yhteisön työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Tuote-esittelijät

katso kielenkääntäjät

Työnantajalle maksettava palkkatuki

katso luku 10.6. (julkiset työvoimapalvelut)

Työntekijän siirtäminen toisen yrityksen käyttöön

Työnantaja voi siirtää työntekijän tämän suostumuksella toisen yrityksen käyttöön. Asiasta on säädetty työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 7 §:n 3 momentissa. Jälkimmäisestä työnantajasta käytetään laissa nimitystä **käyttäjäyritys**.

Työsopimukseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet jakaantuvat siten, että käyttäjäyritykselle siirtyy oikeus johtaa ja valvoa työntekoa sekä ne velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Näitä ovat lähinnä työajoista päättäminen ja osa työturvallisuuteen liittyvistä velvollisuuksista. Muut työnantajavelvoitteet säilyvät varsinaisella työnantajalla, kuten palkanmaksu ja siihen liittyvät sosiaalivakuutusmaksut.

Työsopimuslain säännös koskee lähinnä työvoiman vuokrausta.

Käyttäjäyritykseen siirretty työntekijä kuuluu oman varsinaisen työnantajansa työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen.

Työosuuskunnat, uusosuuskunnat ja työkunnat

Työosuuskunnat ja uusosuuskunnat vuokraavat työvoimaa työnteettäjille tai ottavat jonkin työtehtävän hoitaakseen. Työ- tai uusosuuskunta tekee jäsenensä kanssa yleensä määräaikaista työsopimuksia. Työnteettäjä maksaa työsuorituksesta työosuuskunnalle sovitun summan. Osuuskunta puolestaan maksaa työntekijälle palkan ja hoitaa työnantajavelvoitteet.

Työosuuskunnan jäsenet ovat työsuhteessa työosuuskuntaan eivätkä työnteettäjään. Työosuuskunta on velvollinen ottamaan työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen.

Sellaiset työkunnan jäsenet, jotka yhteisesti työkuntana ovat sitoutuneet tekemään jonkin työn työnantajan johdon ja valvonnan alaisina, kuuluvat pakolliseen työtaturma- ja ammattitautivakuutukseen. Sama koskee niitä

henkilöitä, jotka työkunta on työnteettäjän nimenomaisella suostumuksella ottanut avukseen työhön.

Käytännössä työkunta yleensä valitsee ns. etumiehen, joka edustaa muita työkunnan jäseniä työnteettäjään päin. Etumies saattaa jopa maksaa palkat työkunnan jäsenille ja suorittaa veron ennakonpidätyksen ja sosiaaliturvamaksut. Tästä huolimatta etumies ja muut työkunnan jäsenet kuuluvat työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen suhteen työnteettäjän vakuutettaviin. Ennakkoperintälain mukainen verotuskäytäntö ei ole ratkaiseva työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen kuulumista ratkaistaessa. Työkuntia esiintyy tavallisimmin rakennusalalla kirvesmies- ja maalariryhminä.

Työsuhteinen koulutus

katso luku 10.1. (opiskelijat ja koululaiset)

Työttömyysetuudella tuettu työnhakijan omaehtoinen opiskelu

katso luku 10.6. (julkiset työvoimapalvelut)

Työvoimakoulutus

katso luku 10.1. (opiskelijat ja koululaiset)

Vaihtotyö

Maatiloille on tyypillistä töiden vaihtaminen ilman, että etukäteen olisi sovittu vaihdettavista työsuorituksista tai niiden korvaamisesta. Oletuksena on, että pitkällä aikavälillä ns. vaihtotyöt osapuilleen korvaavat toisensa. Tällaisissa maatalousyrittäjien keskinäisissä töiden vaihtamisissa vakuutusturva määräytyy maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilain mukaan.

Valmennus ja kokeilu

katso luku 10.6. (julkiset työvoimapalvelut)

Vammaisten työtoiminta

katso luku 10.10.

Vapaaehtoistyö

Vapaaehtoista työtä on asianharrastuksesta vastikkeetta tehty työ. Tällainen vapaaehtoistyö on verraten yleistä ja sitä järjestää mm. monet erilaiset yhteisöt, kunnat ja seurakunnat.

Esimerkkejä vapaaehtoistyöstä:

- erilaisten tahojen lipaskerääjät ja Pelastusarmeijan joulupatavahdit
- sotilaskotisisaret
- kuntien ja erilaisten järjestöjen tukihenkilöt, juttukaverit, ulkoiluttajat, tukiperheet, miehen malli lapselle, pappa päiväkodissa jne.
- erilaisiin tapahtumiin liittyvät vapaaehtoistyöt (ensiapu, kahvila, neuvonta ja opastus jne.)

Tällaiseen vapaaehtoiseen työhön ei sovelleta työtapaturma- ja ammattitautilakia. Ks. myös talkootyö.

Tässä käsitelty vapaaehtoistyö ei tarkoita tilannetta, jossa työnantajana toimiva yritys mahdollistaa työntekijöilleen palkallisen työpäivän vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistyötä voidaan järjestää työnantajayrityksissä monin eri tavoin ja kyse on aina yksittäistapauksessa tehtävästä TyTAL 21-25 §:ssä säädettyjen edellytysten tulkinnasta.

Varusmiehet

katso luku 10.4. (sotilaat, varusmiehet ja siviilipalvelumiehet sekä kriisinhallintatehtäviin osallistuvat)

Vastavuoroinen työ

Vastavuoroinen työ tarkoittaa, että sopijaosapuoli tekee työtä toiselle sopijaosapuolelle ja saa työstään vastikkeeksi toisen osapuolen työsuorituksen. Osapuolten on siis etukäteen tarkkaan sovittava työehdoista eli niistä työsuorituksista, jotka he keskenään vaihtavat. Vastikkeeksi toisen suorittamasta työstä ei voida katsoa epämääräisessä tulevaisuudessa tapahtuvaa työsuoritusta. Selkeästi määritellyssä vastavuoroisessa työssä voi syntyä kaksi työsuhdetta, joista kummastakin on erikseen vakuuttamisvelvollisuus.

Vastikkeen lahjoittaminen

Työsuhteen luonnetta ei muuta se, että työntekijä lahjoittaa työstä saamansa vastikkeen hyväntekeväisyys- tms. tarkoitukseen. Työntekijällä on oikeus käyttää palkkansa parhaaksi katsomallaan tavalla.

Työntekijä saattaa jopa lahjoittaa vastikkeensa työnantajalleen (esimerkiksi yhdistysten tilaisuuksien järjestysmiehet). Urheiluseurat taas ottavat usein vastaan toimeksiantoja, joista saatava vastike jätetään urheiluseuralle sen toiminnan tukemiseen.

Hyviä esimerkkejä vastikkeen lahjoittamisesta on koululaisten ns. taksvärkkityö. Toisaalta vastikkeen lahjoittamiseksi katsotaan myös koululaiset, jotka vapaaehtoisesti tekevät esimerkiksi rahoittaakseen leirikoulun ja työnantaja maksaa sovitun summan yhteiseen "leirikoulukassaan".

Työnteettäjä on tällöin velvollinen vakuuttamaan nämä henkilöt työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksella.

Yhdyskuntapalvelu

katso luku 10.11. (laitoksessa olevat)

Yhteisvastuulliset työnantajat

Yhteisvastuullisella työnantajalla tarkoitetaan tilannetta, jossa useampi työnantaja toimii yhdessä työntekijän työnantajana. Työntekijä työskentelee yhdessä työsuhteessa ja yhden työsopimuksen perusteella usealle työnteettäjälle.

Työnteettäjät ovat yhteisvastuullisesti työntekijän työnantajia, jos työnteettäjät ovat tehneet yhdessä työsopimuksen työntekijän kanssa, työnteettäjien osuutta työskentelyn johdon ja valvonnan osalta ei voida eritellä ja työnantajan oikeusasemaan liittyvät työsuhteen tunnusmerkit kuten työn johto ja valvonta -oikeus täyttyvät kaikkien työnteettäjien osalta.

Työnantaja-asemaan liittyvät käytännön tehtävät voidaan jakaa tehtäväkohtaisesti eri yhteisvastuullisten työnantajien kesken esimerkiksi siten, että yksi työnantaja huolehtii palkanmaksusta ja viranomaisvelvoitteista. Yhteisvastuulliset työnantajat järjestävät työntekijän vakuuttamisen TyTAL 3 §:n mukaisesti yhdellä TyTA-vakuutuksella, ja vastaavat siitä johtuvista vakuutuksenottajan velvoitteista ja maksuista kukin omasta ja toistensa puolesta.

Jos jokin toimija huolehtii vain palkanmaksusta ilman, että työnantajan oikeusasemaan liittyvät työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, ei kysymys ole yhteisvastuullisesta työnantajasta tällaisen toimijan osalta vaan sijaismaksajasta.

Yhtiöittäminen

Yrityksestä voidaan irrottaa erillinen toiminnallinen kokonaisuus, esim. tuotantohaara, jonka toimintaa jatkaa uusi perustettava yritys. Uudelle yritykselle tulee tehdä oma työtaturma- ja ammattitautivakuutus ennen sen toiminnan aloittamista.

Yhtiömuodon muutokset

Yrityksen omistussuhteiden tai yhtiömuodon muuttuessa on työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen osalta selvitettävä, miten muutos vaikuttaa yrityksen voimassa olevaan vakuutukseen. Onko mahdollista, että vakuutus jatkuu nimenmuutoksella vai onko yritykselle tehtävä kokonaan uusi vakuutus. Käytännössä tulee usein esiin myös kysymys vakuutuksen siirrettävyydestä muutostilanteessa. On siis selvitettävä, voidaanko vakuutus ilman siirtomenettelyä ottaa välittömästi toisesta vakuutusyhtiöstä vai onko noudatettava säädettyä siirtomenettelyä.

Työtaturma- ja ammattitautilain säännökset sitovat vakuuttamisvelvollisuuden ja myös vakuutuksen työnantajakohtaiseksi. Tästä seuraa, että vakuutusta jatketaan muutostilanteessa nimenmuutoksella silloin, kun työnantajan identiteetti säilyy samana. Vakuutusta ei tällöin voi ilman siirtomenettelyä siirtää toiseen yhtiöön.

Kun vakuutettavan yhtiön identiteetti muuttuu siten, että työnantajaa ei voida muutoksen jälkeen enää pitää samana kuin aikaisemmin, on sille otettava uusi työtaturma- ja ammattitautivakuutus joko nykyisestä tai uudesta vakuutusyhtiöstä. Edellytyksenä tälle menettelylle on kuitenkin se, että uusi vakuutus otetaan ennen uuden yhtiön toiminnan alkamista. Toiminnan alkamisen jälkeen vakuutuksen siirto toiseen vakuutusyhtiöön on mahdollista vain siirtomenettelyä noudattaen.

Yksityisoikeudellisten säännösten valossa on katsottava, että aikaisempi yritys lakkaa, kun yritys muuttuu toiseksi yksityisoikeudelliseksi oikeussubjektiksi. Yhtiömuodon muutostilanteet eivät kuitenkaan aina riko yrityksen jatkuvuutta, vaikka oikeussubjektius muuttuisikin. Kaupparekisteriviranomainen voi käsitellä asian muutosilmoituksena eikä siis elinkeinotoiminnan lakkaamisena. Niin

ikään verotuksessa yhtiön verotusobjektius voi säilyä samana sekä yrityksen kirjanpito jatkaa yhtiömuodon muutoksesta huolimatta.

On luonnollista, että työtaturma- ja ammattitautivakuutus pääsääntöisesti seuraa näitä edellä esitettyjä yhtiömuodon muutosten oikeusvaikutuksia.

Seuraavassa taulukossa on yhteenveto yhtiömuodon muutosten vaikutuksista työtaturma- ja ammattitautivakuutuksen voimassaoloon. Sitä seuraavassa tekstissä tarkastellaan tarkemmin menettelyä yrityksen omistussuhteiden tai yhtiömuodon muuttuessa. Tässä luvussa esitetyt yleisohjeet ovat voimassa jokaisessa jäljempänä käsiteltävässä tilanteessa.

Muutos

Vakuutus

Yksityinen elinkeinon harjoittaja → liikeomaisuuden myynti	Lakkaa / jatkuu
Yksityinen elinkeinon harjoittaja → avoimeksi yhtiöksi/kommandiittiyhtiöksi	Lakkaa
Yksityinen elinkeinon harjoittaja → osakeyhtiöksi	Lakkaa
Avoin yhtiö → yhtiöosuuden luovutus	Jatkuu
Avoin yhtiö → kommandiittiyhtiöksi	Jatkuu
Avoin yhtiö → osakeyhtiöksi (ei uusia osakkaita)	Jatkuu
Avoin yhtiö → fuusio (ay/ky)	Sulauttavan ay:n vakuutus jatkuu
Avoin yhtiö → yksityiseksi elinkeinon harjoittajaksi	Lakkaa

Kommandiittiyhtiö → yhtiöosuuden luovutus	Jatkuu
Kommandiittiyhtiö → avoimeksi yhtiöksi	Jatkuu
Kommandiittiyhtiö → osakeyhtiöksi (ei uusia osakkaita)	Jatkuu
Kommandiittiyhtiö → fuusio (ay/ky)	Sulauttavan ky:n vakuutus jatkuu
Kommandiittiyhtiö → yksityiseksi elinkeinon harjoittajaksi	Lakkaa
Osakeyhtiö → osakkaiden vaihtuminen	Jatkuu
Osakeyhtiö → yhtiömuodon muutos → oy lakkaa	Lakkaa
Osakeyhtiö → fuusio	Sulauttavan oy:n vakuutus jatkuu
Osakeyhtiö → kombinaatiofuusio (uusi oy syntyy)	Lakkaa

Yksityinen elinkeinonharjoittaja

Liikeomaisuuden myynti

Kun yksityinen elinkeinonharjoittaja myy liikeomaisuutensa ja hänen liiketoimintansa loppuu, tulee hänen viivytyksettä ilmoittaa toiminnan päättymisestä vakuutusyhtiölle, jolloin vakuutus päättyy toiminnan lopettamishetkellä.

Jos yksityinen elinkeinonharjoittaja myynnin jälkeen jatkaa liiketoimintaansa, jatkuu hänen aikaisempaa työtään varten ottamansa työtapaturma- ja ammattitautivakuutus tässä työssä.

Ostajataho voi jatkaa yksityisen elinkeinonharjoittajan - kuten kauppiaan - liiketoimintaa esim. samoissa tiloissa. Kysymys on kuitenkin tällöin uudesta itsenäisestä elinkeinotoiminnasta, jolle tulee ottaa oma vakuutus.

Elinkeinoharjoittajan kuolema ja kuolinpesän liiketoiminta

Elinkeinonharjoittajan kuoltua hänen kuolinpesänsä usein jatkaa jakamattomana liiketoimintaa. Myös työtapaturma- ja ammattitautivakuutus jatkuu nimenmuutoksella.

Kuolinpesä voi jakamattomana jatkaa liiketoimintaa erillisenä verovelvollisena kolme kuolinvuotta seuraavaa vuotta. Tämän ajan kuluessa voivat pesän osakkaat tehdä sopimuksen avoimen tai kommandiittiyhtiön perustamisesta. Kun kuolinpesän harjoittama elinkeinotoiminta siirtyy sitä seuraamaan perustetulle henkilöyhtiölle, jatkuu työtapaturma- ja ammattitautivakuutus nimenmuutoksella ja vakuutuksen irtisanominen on mahdollista vain siirtomenettelyä noudattaen. Mikäli mukaan tulee uusia yhtiömiehiä, katsotaan että on syntynyt kokonaan uusi yhtiö, jolle tulee tehdä uusi työtapaturma- ja ammattitautivakuutus.

Muutos avoimeksi yhtiöksi tai kommandiittiyhtiöksi

Yksityinen elinkeinonharjoittaja saattaa ottaa yhden tai useampia yhtiökumppaneita, tehdä heidän kanssaan yhtiösopimuksen ja jatkaa liiketoimintaa avoimen tai kommandiittiyhtiön muodossa. Tällöin elinkeinonharjoittaja sijoittaa yhtiöpanoksenaan yhtiöön kaikki liikkeenharjoittamiseen liittyneet varat ja velat ja yhtiö ottaa niistä vastatakseen. Näin syntyy uusi yhtiö, jolle tulee tehdä uusi työtapaturma- ja ammattitautivakuutus.

Muutos osakeyhtiöksi

Yksityinen elinkeinotoiminta voi lakata siten, että elinkeinonharjoittaja yksin tai yhdessä toisen henkilön kanssa perustaa osakeyhtiön jatkamaan tätä liiketoimintaa.

Yksityisen elinkeinotoiminnan lopettamishetkellä myös työtapaturma- ja ammattitautivakuutus päättyy ja vakuutuksenottajan tulee ilmoittaa tilanteesta vakuutusyhtiölle. Samalla päättyy myös vakuutusyhtiön korvausvastuu tämän

vakuutuksen nojalla. Osakeyhtiölle tehdään uusi vakuutus siitä alkaen, kun toiminta osakeyhtiön nimissä alkaa.

Avoim yhtiö

Yhtiöosuuden siirtyminen

Avoimen yhtiön yhtiöosuus voidaan lähtökohtaisesti luovuttaa vain kaikkien yhtiömiesten suostumuksella. Yhtiöosuuden luovutus ei aiheuta muutosta yhtiön oikeussubjektuudessa. Yhtiöosuuden luovutustilanteessa työtaturma- ja ammattitautivakuutus jatkuu normaaliin tapaan ja vakuutuksen siirto toiseen vakuutusyhtiöön on mahdollinen vain siirtomenettelyä noudattaen.

Muutos kommandiittiyhtiöksi

Tässä tilanteessa joku avoimen yhtiön yhtiömiehistä siirtyy äänettömäksi yhtiömieheksi tai yhtiöön tulee uusi ääneton yhtiömies. Työtaturma- ja ammattitautivakuutus jatkuu ja vakuutusyhtiölle tulee ilmoittaa yhtiömuodon muutoksesta. Vakuutuksen siirto toiseen yhtiöön ei ole mahdollista ilman siirtomenettelyä.

Muutos osakeyhtiöksi

Avoim yhtiö voi avoimesta yhtiöstä ja kommandiittiyhtiöstä annetun lain nojalla suoraan muuttua osakeyhtiöksi. Edellytyksenä on, että uuden osakeyhtiön osakkeenomistajiksi on tultava pelkästään entisiä yhtiömiehiä, joskaan ei voida asettaa vaatimusta, että kaikki entiset yhtiömiehet tulisivat osakkeenomistajiksi. Tällöin yhtiön identiteetti säilyy samana, sen verotuskohtelu jatkuu entisellään.

Työtaturma- ja ammattitautivakuutus jatkuu normaaliin tapaan nimenmuutoksella. Vakuutuksen siirtäminen toiseen yhtiöön on mahdollista vain siirtomenettelyä noudattaen.

Muutos ei siis ole mahdollinen, mikäli yhtiömiehet eivät saa kaikkia uuden osakeyhtiön osakkeita. Jos mukaan tulee uusia osakkaita, syntyy myös identiteetiltään uusi osakeyhtiö, jolle tehdään uusi vakuutus.

Muutos yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi

Avoimen yhtiön yhtiömies voi yksityisenä elinkeinonharjoittajana jatkaa avoimen yhtiön harjoittamaa liiketoimintaa. Tällöin alkaa uusi liiketoiminta, jolle tulee tehdä uusi työtaturma- ja ammattitautivakuutus.

Kommandiittiyhtiö

Yhtiöosuuden siirtyminen

Kommandiittiyhtiön yhtiöosuus voidaan lähtökohtaisesti luovuttaa vain kaikkien yhtiömiesten suostumuksella. Yhtiöosuuden luovutus ei aiheuta muutosta yhtiön oikeussubjektiudessa. Yhtiöosuuden luovutustilanteessa työtaturma- ja ammattitautivakuutus jatkuu normaaliin tapaan ja vakuutuksen siirto toiseen vakuutusyhtiöön on mahdollinen vain siirtomenettelyä noudattaen.

Muutos avoimeksi yhtiöksi

Tässä tilanteessa joku äänettömistä yhtiömiehistä siirtyy vastuunalaiseksi yhtiömieheksi. Työtaturma- ja ammattitautivakuutus jatkuu ja vakuutusyhtiölle tulee ilmoittaa yhtiömuodon muutoksesta. Vakuutuksen siirto toiseen yhtiöön ei ole mahdollista ilman siirtomenettelyä.

Muutos osakeyhtiöksi

Kommandiittiyhtiö voi kommandiittiyhtiöstä ja avoimesta yhtiöstä annetun lain nojalla suoraan muuttua osakeyhtiöksi. Edellytyksenä on, että uuden osakeyhtiön osakkeenomistajiksi on tullava pelkästään entisiä yhtiömiehiä, joskaan ei voida asettaa vaatimusta, että kaikki entiset yhtiömiehet tulisivat

osakkeenomistajiksi. Tällöin yhtiön identiteetti säilyy samana, sen verotuskohtelu jatkuu entisellään.

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutus jatkuu normaaliin tapaan nimenmuutoksella. Vakuutuksen siirtäminen toiseen yhtiöön on mahdollista vain siirtomenettelyä noudattaen.

Muutos ei siis ole mahdollinen, mikäli yhtiömiehet eivät saa kaikkia uuden osakeyhtiön osakkeita. Jos mukaan tulee uusia osakkaita, syntyy myös identiteetiltään uusi osakeyhtiö, jolle tulee tehdä uusi vakuutus.

Muutos yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi

Kommandiittiyhtiön toiminnan jatkuessa yksityisenä elinkeinonharjoittajana alkaa uusi liiketoiminta, jolle tulee tehdä uusi työtapaturma- ja ammattitautivakuutus.

Osakeyhtiö

Osakkaiden vaihtuminen

Osakeyhtiön osakkaiden vaihtuminen ei aiheuta minkäänlaista muutosta osakeyhtiön oikeussubjektuudessa. Osakkaiden vaihtumisesta huolimatta työtapaturma- ja ammattitautivakuutus siis jatkuu, eikä vakuutusta voida ilman siirtomenettelyä ottaa toisesta yhtiöstä.

Muutos avoimeksi yhtiöksi, kommandiittiyhtiöksi tai yksityiseksi elinkeinonharjoittajaksi

Koska osakeyhtiön toimintaa ei voida jatkaa muuna yhtiömuotona, osakeyhtiön työtapaturma- ja ammattitautivakuutus päättyy yhtiön lopettamisen myötä.

Yritysjärjestelyt vakuutusyhtiöissä

Kun vakuutusyhtiöissä tapahtuu yritysjärjestely, esimerkiksi fuusio, jonka seurauksena työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen kanta siirtyy vakuutusyhtiöstä toiseen, sovellettavaksi tulevat vakuutusyhtiölain (521/2008) säännökset vakuutuksenottajan oikeudesta irtisanoa vakuutuksensa. Näissä tilanteissa ei sovelleta työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännön säännöksiä, jotka koskevat jatkuvan vakuutuksen siirtämistä yhtiöstä toiseen eli nk. siirtomenettelyä.

Yrityssaneeraus

Velkojen järjestelyn tavoitteena on mahdollistaa yritystoiminnan jatkuminen taloudellisista vaikeuksista huolimatta.

Vakuutuksenottajayrityksen yrityssaneerausmenettelyn alettua ovat **saneeraushakemuksen jättämispäivää** edeltävään aikaan kohdistuvat vakuutusmaksut velkajärjestelyvelkaa (**saneerausvelkaa**), joka on valvottava saneerausmenettelyssä. Käytännössä tämä tarkoittaa vakuutusmaksukauden maksujen jakamista saneeraushakemuksen jättämispäivän mukaan.

Saneerausvelan laskentaan käytetään joko vakuutuksenottajalta saatuja tai tulorekisteristä haettuja palkkatietoja **saneeraushakemuksen jättämispäivää edeltävään** päivään asti ja lasketaan lopulliset tai toteutuneet vakuutusmaksut. Perintä tulee keskeyttää niiden maksujen osalta, jotka kohdistuvat velkajärjestelyn alaiseen aikaan. Sen jälkeiseen aikaan kohdistuvien maksujen perintä etenee normaalisti.

Menettelyn alettua velallinen ei saa maksaa saneerausvelkaa. Mikäli velallinen maksusuorituksen kuitenkin tekee, on maksu palautettava.

Menettelyn alkaminen keskeyttää viivästyskoron kertymisen saneerausvelalle.

Käytännössä vakuutuksen voi jakaa kahteen eri osaan, ellei perintä ja loppuselvitys kesken vakuutuskauden muuten onnistu teknisesti.

Maksunpalautuksilla, jotka kohdistuvat aikaan ennen saneerausmenettelyn alkamista, voi kuitata vakuutuksenottajan vakuutusmaksuvelkoja.

Jos saneerausmenettelyn aloittamisesta tehtyyn päätökseen haetaan muutosta, menettelyn aloittamisen oikeusvaikutukset pysyvät tästä huolimatta voimassa.

Hakemuksen vireille tulon jälkeen syntyvät velat on maksettava sitä mukaa kuin ne erääntyvät.

Jos yritys asetetaan konkurssiin ennen saneerausohjelman päättymistä, ohjelma yleensä raukeaa (laki yrityksen saneerauksesta 66 §). Pääsääntö on, että tällöin saatavat valvotaan normaalisti konkurssissa ikään kuin saneerausohjelmaa ei olisi ollenkaan vahvistettu.

15. Työntekijäin ryhmähenkivakuutus

Työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen yhteydessä hoidetaan työntekijäin ryhmähenkivakuutus. Velvollisuus ottaa työntekijäin ryhmähenkivakuutus ja sen korvaukset perustuvat keskeisten työmarkkinajärjestöjen sopimukseen. Yleiseksi katsottava valtakunnallinen työehtosopimus sitoo työnantajaa, vaikka tämä olisi järjestäytymätönkin.

Jos työnantaja on velvollinen ottamaan vakuutuksen, mutta on sen laiminlyönyt, voidaan korvausta hakea oikeusteitse työnantajalta työehtosopimusvelvoitteen perusteella.

Kunnat ja kuntayhtymät voivat ottaa vastaavan vakuutuksen Kevasta tai maksaa korvaukset suoraan omista varoistaan. Seurakunnat voivat hoitaa turvan Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolista tai maksaa korvaukset omista varoistaan. Valtiokonttori huolehtii valtion palveluksessa oleville vastaavan taloudellisen tuen. Myös tietyt julkisoikeudelliset yhteisöt, kuten Suomen Pankki ja Kela, ovat sitoutuneet itse vastaamaan ryhmähenkivakuutusturvasta.

Ryhmähenkivakuutusta ja korvausasioita hoitaa Työntekijäin Ryhmähenkivakuutuspooli Tapaturmavakuutuskeskuksessa. Vakuutuksenantajina ovat poolin jäseninä olevat henkivakuutusyhtiöt yhteisvastuullisesti. Vakuutuksen kustantaa työnantaja ja se hoidetaan työtapaturma- ja ammattitautivakuutuksen yhteydessä. Vakuutusmaksun pohjana olevilla työansioilla tarkoitetaan samoja työansioita kuin työtapaturmavakuutuksessa.

Työtapaturma- ja ammattitautilain mukaisen vakuuttamisvelvollisuuden ulkopuolelle jääviä henkilöitä, kuten yrittäjiä, ei voi vakuuttaa ryhmähenkivakuutuksella, vaikka heillä olisi TyTAL:n mukainen vapaaehtoinen työajan vakuutus.

Työntekijäin ryhmähenkivakuutus otetaan ja maksetaan myös ulkomailla olevista työntekijöistä samoin perustein kuin Suomessakin. Vakuutus otetaan siten Suomesta silloin kuin työtapaturma- ja ammattitautivakuutuskin.

Sosiaaliturvasopimuksissa ei ole määräyksiä liitännäisvakuutuksista. Tämä merkitsee, että maksujen maksaminen Suomeen ei takaa, ettei työnantaja voisi joutua maksamaan vastaavanlaisia, lähinnä työehtosopimussäänteisiä, maksuja myös sopimusmaassa.

Edunsaajat ja korvaukset

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksesta maksetaan kertakorvaus työntekijän kuoleman takia vakuutusehdoissa määrätyille edunsaajille. Vakuutus koskee pääsääntöisesti kaikkia työeläkelakien alaisia työntekijöitä, joiden työsuhde on jatkunut vähintään kuukauden, ja joiden työansion määrä ylittää vakuutusehdoissa määritellyt euromäärärajat.

Työntekijä on vakuutettuna työsuhteen kestäessä ja sen jälkeenkin vielä yleensä kolmen vuoden ajan. Korvaus suoritetaan kuitenkin vain yhden kerran, yhden työ- tai virkasuhteen tai maatalousyrittäjätoiminnan perusteella.

Vakuutuskorvaus maksetaan kuolinsyystä riippumatta (työtapaturmat, vapaa-ajan tapaturmat, sairaustapaukset ja myös itse aiheutettu kuolema).

Edunsaajia ovat puoliso ja alle 22-vuotiaat lapset.

Puolisolla tarkoitetaan

- 1) aviopuolisoa ja rekisteröidyn parisuhteen osapuolta;
- 2) henkilöä, jonka kanssa vakuutettu kuollessaan eli jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja jonka kanssa vakuutetulla oli tai oli ollut yhteinen lapsi tai jonka kanssa vakuutetulla oli julkisen notaarin oikeaksi todistama sopimus keskinäisestä elatuksesta; tai

3) henkilöä, jonka kanssa vakuutettu kuollessaan eli jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa ja yhteistaloutta oli jatkunut yhdenjaksoisesti ennen vakuutetun kuolemaa vähintään viisi vuotta.

Jos edellä mainittuja edunsaajia ei ole, vakuutuskorvausta ei suoriteta lainkaan. Vakuutettu ei voi itse määrätä edunsaajia.

Vakuutussumma muodostuu leskenosuudesta, lapsenosuuksista ja tapaturmakorotuksesta. Ne määräytyvät vakuutetun kuolinvuoden perusteella. Leskenosuuden suuruuteen vaikuttaa vakuutetun ikä kuolinhetkellä. Jos vakuutettu on kuollut tapaturmaisesti, leskenosuuteen ja lapsenosuuksiin lisätään 50 %:n tapaturmakorotus. Leskenosuus maksetaan puolisolle ja lapsenosuus lapselle.

Lisätietoja työntekijäin ryhmähenkivakuutuksesta saa osoitteesta www.trhv.fi.

Asevelvollisen kuoltua myönnettävä ryhmähenkivakuutusta vastaava etu

Ryhmähenkivakuutusta vastaavasta taloudellisesta tuesta ja lisäkorvauksesta, jota suoritetaan asevelvollisuutta, siviilipalvelusta tai naisten vapaaehtoista palvelusta suorittavan kuoltua hänen edunsaajilleen, säädetään laissa asevelvollisen kuoltua suorittavasta taloudellisesta tuesta.

Taloudellista tukea maksetaan edunjättäjän puolisolle ja alle 22-vuotiaille lapsille. Tuki muodostuu perussummasta, lapsikorotuksesta ja tapaturmakorotuksesta samoin perustein kuin valtion virkamiehiä koskevassa virka- ja työehtosopimuksessa ryhmähenkivakuutusta vastaavasta edusta on sovittu.

1.1.2019 alkaen lakiin lisättiin lisäkorvaus tapaturman tai palvelussairauden aiheuttaman kuoleman takia. Lisäkorvaus maksetaan asevelvollisuutta, siviilipalvelusta tai naisten vapaaehtoista palvelusta suorittavan kuoltua hänen

edunsaajalleen silloin, kun kuolema on johtunut sotilastapaturman ja palvelussairauden korvaamisesta annetun lain perusteella korvatusta vammasta tai sairaudesta. Korvaus maksetaan ensisijaisesti edunjättäjän puolisolle ja alle 18-vuotiaille lapsille. Jos ensisijaisia edunsaajia ei ole, edunjättäjän kummallekin vanhemmalle maksetaan lisäkorvausta. Lisäkorvauksen maksamisen edellytyksenä on, että vahinkotapahtuma on sattunut palvelusta suorittaessa, sen edellyttämällä tai siihen välittömästi liittyvillä matkoilla tai vahinkotapahtuman syynä ovat palveluspaikan olosuhteet. Lisäkorvaus maksetaan 1.1.2019 alkaen sattuvissa vahinkotapahtumissa.

16. Lait ja lyhenteet

ETK – Eläketurvakeskus

Kela – Kansaneläkelaitos

MATAL – maatalousyrittäjän työtapaturma- ja ammattitautilaki (873/2015)

Mela – Maatalousyrittäjien eläkelaitos

MYEL – maatalousyrittäjän eläkelaki (1280/2006)

TRHV – työntekijäin ryhmähenkivakuutus

TSL – työsopimuslaki (55/2001)

TVK – Tapaturmavakuutuskeskus

TyEL – työntekijän eläkelaki (395/2006)

TyTAL – työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)

YEL – yrittäjän eläkelaki (1272/2006)