

# SUOMEN SÄÄDÖSKOKOELMA

Julkaistu Helsingissä 11 päivänä maaliskuuta 2015

209/2015

## Laki

### suoran lisäeläkejärjestelyn turvaamisesta työnantajan maksukyvyttömyyden varalta

Annettu Helsingissä 6 päivänä maaliskuuta 2015

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

#### *Soveltaminen*

Tätä lakia sovelletaan sellaiseen lisäeläkesitoumukseen, jonka perusteella työnantajalle syntyy velvollisuus maksaa työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:ssä tai merityösopimuslain (756/2011) 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetulle työntekijälle lisäeläkettä toimeentulon turvaamiseksi tai sen parantamiseksi työntekijän siirryttyä työntekijän eläkelain (395/2006) 3 luvun 11 §:ssä tai merimieseläkelain (1290/2006) 3 luvun 8 §:ssä tarkoitetulle vanhuuseläkkeelle (*suora lisäeläkejärjestely*).

Tätä lakia sovelletaan myös sellaiseen suoraan lisäeläkejärjestelyyn, jonka perusteella lisäeläkettä maksetaan työntekijän kuoltua tämän leskelle tai alle 18-vuotiaalle lapselle (*muu edunsaaja*).

Tätä lakia ei sovelleta:

- 1) sellaisen lisäeläkejärjestelyn turvaamiseen, jonka työnantaja järjestää henkivakuutusyhtiön, eläkekassan tai -säätiön kautta;
- 2) sellaiseen työnantajaan, jota ei voida konkurssilain (120/2004) 1 luvun 3 §:n perusteella asettaa konkurssiin.

2 §

#### *Turvaamisvelvoite*

Työnantajan on turvattava vähintään puolet suoraan lisäeläkejärjestelyyn perustuvan eläkevastuun määrästä työnantajan konkurssin ja yrityssaneerausmenettelyn varalta (*turvaamisvelvoite*).

Työnantajan turvaamisvelvoite alkaa, kun työntekijälle tai muulle edunsaajalle on syntynyt suoran lisäeläkejärjestelyn ehtojen mukaan tulevista tapahtumista tai olosuhteista riippumaton oikeus lisäeläkkeeseen. Turvaamisvelvoite jatkuu, kunnes velvollisuus maksaa lisäeläkettä päättyy tai eläkevastuu muutoin lakkaa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä eläkevastuun laskemisesta.

3 §

#### *Turvaamisvelvoitteen toteuttaminen*

Työnantaja voi toteuttaa turvaamisvelvoitteen:

- 1) ottamalla eläkevastuun turvaavan vakuutuksen sellaisesta vakuutusyhtiöstä, jolla

on vakuutusyhtiölain (521/2008) tai ulkomaisista vakuutusyhtiöistä annetun lain (398/1995) mukaan oikeus harjoittaa vakuustustoimintaa Suomessa;

2) asettamalla eläkevastuun turvaavan vakuuden; vakuus voi olla myös pankkitakaus, jonka antajalla on kotipaikka Euroopan talousalueeseen kuuluvassa valtiossa; tai

3) muulla 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuihin keinoihin rinnastettavalla tavalla, jolla työntekijän lisäeläkeoikeus tulee tosiasiallisesti turvatuksi työnantajan konkurssin tai yritysaneerauksen varalta.

Työnantaja voi toteuttaa turvaamisvelvoitteen myös 1 momentissa tarkoitettujen keinojen yhdistelmällä. Turvaamisvelvoitteen katsotaan toteutuneen myös, jos työnantaja on toteuttanut vähintään puolet työntekijälle lupamastaan lisäeläke-edusta ryhmäeläkevakuutuksena, yksilöllisenä eläkevakuutuksena taikka eläkesäätiön tai -kassan kautta ja muun osan suoralla lisäeläkejärjestelyllä.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa vakuutusta ja vakuutta koskevia tarkempia säännöksiä eläkevastuun turvaavuutta koskevista vaatimuksista sekä säätää vakuuden asettamista koskevasta menettelystä.

#### 4 §

##### *Työnantajan tiedonantovelvollisuus*

Kun työnantajalle on syntynyt turvaamisvelvoite 2 §:n 2 momentin perusteella, työnantajan on annettava työntekijälle tai muulle edunsaajalle tilikausittain kirjallinen selvitys eläkevastuun määrästä ja siitä, kuinka turvaamisvelvoite on toteutettu. Selvitys on annettava neljän kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä.

Jos vakuuden arvossa, vakuutuksen kattavuudessa tai muissa turvaamisvelvoitteen toteuttamiseen liittyvissä olosuhteissa tapahtuu olennaisia muutoksia, työnantajan on ilmoitettava niistä työntekijälle tai muulle edunsaajalle viipymättä sen jälkeen, kun muutos on tullut työnantajan tietoon.

#### 5 §

##### *Valvonta*

Työsuojeluviranomaiset valvovat työnteki-

jän tai muun edunsaajan tarkastuspyynnön perusteella tämän lain noudattamista. Valvonnasta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006).

Työnantaja, työntekijä tai muu edunsaaja ovat velvollisia antamaan työsuojeluviranomaiselle tarpeelliset tiedot valvontaa varten.

#### 6 §

##### *Rangaistussäännös*

Työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai törkeästi huolimattomuudesta

1) antaa 4 §:n 1 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuutta täyttäessään väärän tiedon tai laiminlyö 4 §:n 2 momentissa tarkoitettua tiedonantovelvollisuuden ja teko on omiaan aiheuttamaan, ettei lisäeläkkeeseen oikeutettu saa tietoa turvaamisvelvoitteen laiminlyönnistä tai

2) laiminlyö työsuojeluviranomaisen antaman 2 tai 3 §:ssä tarkoitettua turvaamisvelvoitetta taikka 4 §:ssä tarkoitettua tiedonantovelvollisuutta koskevan kehotuksen

on tuomittava, jollei teosta muualla laissa säädetä ankarampaa rangaistusta, *turvaamisvelvoitesäännösten rikkomisesta* sakkoon.

Vastuun kohdentumiseen työnantajan ja tämän edustajan kesken sovelletaan rikoslain (39/1889) 47 luvun 7 §:ää.

#### 7 §

##### *Voimaantulo*

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2015.

#### 8 §

##### *Siirtymäsäännökset*

Ennen tämän lain voimaantumista sovittuihin suoriin lisäeläkejärjestelyihin sovelletaan tätä lakia 1 päivästä huhtikuuta 2016.

Jos suorasta lisäeläkejärjestelystä on sovitettu ja lisäeläkettä on alettu järjestelyn ehtojen mukaisesti maksaa ennen tämän lain voimaantumista, työsuojeluviranomainen voi hake-

muksesta vapauttaa työnantajan turvaamisvelvoitteesta enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, jos:

1) yrityksen taloudellisen tilanteen voidaan arvioida kohtuudella turvaavan suoraan lisäeläkejärjestelyyn perustuvat eläkevastuut; ja

2) suoraan lisäeläkkeeseen oikeutettu suostuu vapautukseen.

Työsuojeluviranomainen voi asettaa 2 momentissa tarkoitetun vapautuksen myöntämiselle vakuusvaatimuksia, tiedonantovelvoitteita tai muita vastaavia lisäedellytyksiä. Vapautus voidaan myöntää myös osittaisena tai ehdollisena. Valtioneuvoston asetuksella voi-

daan antaa tarkempia säännöksiä vapautusta koskevien edellytysten arvioinnista sekä säättää vapautusta koskevasta menettelystä.

Edellä 2 momentissa tarkoitetusta hakemuksesta annettuun päätökseen saa vaatia oikaisua työsuojeluviranomaiselta. Oikaisuvaatimusmenettelystä säädetään hallintolaissa (434/2003). Oikaisuvaatimukseen annettuun päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen siten kuin hallintolainkäytölaissa (586/1996) säädetään. Hallinto-oikeuden päätökseen saa hakea muutosta valittamalla vain, jos korkein hallinto-oikeus myöntää valitusluvan.

Helsingissä 6 päivänä maaliskuuta 2015

**Tasavallan Presidentti**  
**SAULI NIINISTÖ**

*Työministeri Lauri Ihalainen*