



Työeläkelaitoksille

KATSAUS SOVELTAMISASIOIHIN 2/99

Työsuhde / yrittäjätoiminta

OSUUSKUNNAN TOIMITUSJOHTAJAAN EI SOVELLETTU YEL:A

X haki YEL-vakuutusta työskentelystään A osuuskunnan toimitusjohtajana 1.1.1999 alkaen. Hän työskenteli entuudestaan A:ssa ja oli vakuutettu TEL:n mukaan 31.12.1998 saakka. Tämän jälkeen X valittiin A:n hallituksen puheenjohtajaksi. Hän hoiti käytännössä itse kaikki osuuskunnan työt.

A:n jäsenenä oli X:n perheenjäseniä (neljä seitsemästä jäsenestä). X:n ohella jäseniä olivat hänen avomiehensä, isänsä ja äitinsä, kaksi ulkopuolista henkilöä sekä B osuuskunta. X:llä ja hänen avomiehellään ei ollut yhteistä lasta. Vanhemmat eivät asuneet X:n kanssa yhteistaloudessa. B osuuskunnan omistus oli samanlainen kuin A osuuskunnan, ja A osuuskunta oli B osuuskunnan yksi jäsen.

A osuuskunnan sääntöjen mukaisen lisäosuusmaksun olivat suorittaneet X, hänen avomiehensä ja B osuuskunta. Sääntöjen mukaan jäsenet eivät olleet henkilökohtaisessa vastuussa osuuskunnan sitoumuksista ja muista veloista.

ETK: X:ään ei sovelleta YEL:a, vaan TEL:a.

Osuuskunta on TEL:n 2 §:n 7 momentin tarkoittama muu yhteisö. X:lla ei ollut lainkohdan tarkoittamaa määräämisvaltaa osuuskunnassa. Avopuolison osuutta ei tarkastelussa oteta huomioon muutoin kuin jos puolisoilla on yhteinen lapsi. Myöskään B osuuskunnan kautta ei muodostunut määräämisvaltaa.

X oli vastuussa osuuskunnan sitoumuksista vain maksamansa jäsenmaksun ja lisäosuusmaksun verran, joten henkilökohtaisen vastuun yhteisön sitoumuksista puuttuessa häneen ei voida tälläkään perusteella soveltaa YEL:a. ETK:n lausunto 8.6.1999, sov12095 (tiedustelut Telma Syri).

* * *

22.9.1999

MALLIMESTARI TYÖSUHTEESSA

X teki mallimestarin töitä kotonaan Y Oy:lle. Mallimestarin töihin kuului mm. kaavojen teko suunnittelijan mallipiirrosten mukaan ja mallien sarjomistyöt. X sai ohjeet työn tekemiseen Y Oy:ltä puhelimitse tai tehtaalta tulleiden tarvikkeiden mukana. X kävi tehtaalla tarkistamassa protokappaleet ja antamassa työohjeita niiden toteuttamiseksi. Kun mallit olivat lähes valmiit X kävi vielä kertaalleen tarkistamassa ne tehtaalla. X teki joka kuukausi listan tehdyistä töistä. Eri töille oli sovittu oma hinta, jonka mukaan palkka maksettiin.

ETK: X:n on katsottava olleen Y Oy:n johdon ja valvonnan alainen työsuhteessa oleva työntekijä, johon sovelletaan TEL:a.

ETK:n lausunto 8.5.1999, sov12082 (tiedustelut Harri Grönlund).

* * *

Palomiehet**PALOMIESTEN ELÄKETURVA**

Palo- ja pelastustoimesta annetun lain mukaan kunnalla pitää olla palokunta, joka on vakinainen, puolivakinainen tai sopimuspalokunta. Vakinaisen ja puolivakinaisen palokunnan päätoiminen henkilöstö on kunnan palveluksessa. Sopimuspalokunta on palokunta, joka huolehtii kunnan palo- ja pelastustoimeen kuuluvista tehtävistä kunnan kanssa tehdyssä sopimuksessa määrättyllä tavalla joko kokonaan tai vakinaisen taikka puolivakinaisen palokunnan tukena. Kunta voi itse ratkaista, miten se hoitaa palo- ja pelastustoiminnan kunnassa. Useimmiten kunta ostaa lakisääteiset sammutus- ja pelastustyöpalvelut sopimuspalokunnilta. Nämä voivat olla muodoltaan vapaaehtoisia palokuntia (VPK), tehdas-, laitos-, teollisuus-, sotilas- tai muita vastaavia palokuntia, joita ylläpitävät yhdistykset tai yritykset.

Vapaaehtoiset palokunnat ovat tehneet palo- ja pelastustoimen tehtävien hoitamisesta kirjallisen sopimuksen kunnan tai useamman kunnan kanssa. Kunta huolehtii vapaapalokuntien operatiiviseen henkilöstöön kuuluvan miehistön perus- ja täydennyskoulutuksesta. Myös valtion järjestämän palokunnan päällystön perus- ja täydennyskoulutuksen kustannuksista vastaa kunta. Kunta hankkii kaluston ja varusteet yhteistyössä palokuntien kanssa sekä huolehtii kaluston ja varusteiden korjauksista ja määräaikaishuollosta. Kunta suorittaa kullekin vapaapalokunnalle sopimuskorvauksen. Tämän lisäksi kunta korvaa palokunnalle kulut, jotka määräytyvät palokunnan työnantajana operatiiviselle henkilöstölle maksamista palkkioista. Korvattavia palkkioita ovat mm. hälytysrahat ja sammutus- ja pelastustoimintaan osallistumisesta maksettavat palkkiot sekä varallaolokorvaukset. Sopimusten mukaan kunta toimittaa palokuntien puolesta palkkioista ennakonpidätykset ja niiden tilitykset sekä suorittaa ne lakisääteiset sosiaalikulut ja vakuutusmaksut, joista palokunta työnantajana on velvollinen vastaamaan.

ETK: VPK ry on palomiesten todellinen työnantaja, joka on velvollinen järjestämään eläketurvan. Vaikka kunta maksaakin palomiehille palkkiot palokunnan kanssa tekemänsä sopimuksen mukaisesti, kunta on vain tekninen pal-

22.9.1999

kanmaksaja. Kunnalla ei ole työn johto- eikä valvontaoikeutta, vaan se kuuluu palokunnalle.

Palo- ja pelastustoimen tehtäviin kuuluvista harjoituksista, hälytyksistä ja varallaolosta maksettavat ansiot on otettava huomioon eläkkeen perusteena olevana palkkana henkilön varsinaisen työ- tai palvelussuhteen eläkepalkkaa määrättäessä. Jos henkilöllä ei ole muuta työ- tai palvelussuhdetta ja hän saa ansioita ainoastaan harjoituksista, hälytyksistä ja varallaolosta, hänen eläketurvansa määräytyy joko TEL:n tai TaEL:n mukaan.

Työsuhteen jakamattomuus -periaatteen vuoksi esim. henkilön toimintaa yhtiön tehdaspalokunnassa käsitellään yhtenä kokonaisuutena työntekijän yhtiöön olevan varsinaisen työsuhteen kanssa. Tehdaspalokunnassa tehdystä työstä saadut ansiot tulee ottaa huomioon hänen varsinaisen työsuhteensa eläkepalkassa.

Kuntien palveluksessa olevat

Kunnan palveluksessa olevien eläketurva määräytyy pääsääntöisesti KVTEL:n mukaan. Kunnan palotoimi voidaan järjestää vakinaisen palokunnan ja sopimuspalokunnan lisäksi myös puolivakinaisen palokunnan kautta. Palotointa voi hoitaa myös rekisteröimätön yhdistys. Palotoimen hoito on myös mahdollista sopia hoidettavan erillisellä sopimuksella VPK:n kanssa ja sitä täydentämässä on kunkin palomiehen kanssa tehty erillinen työsopimus varallaolosta.

Puolivakinaisen palokunnan palomiehiä pidetään KVTEL:n alaisina, jos heille suoritetaan jatkuvaa varallaolokorvausta tai kunta on tehnyt heidän kanssaan työsopimuksen. Jos sopimus tällöin koskee jatkuvaa varallaoloa, pidetään palvelussuhdetta yhdenjaksoisena ja ansiot otetaan eläketurvaa määrättäessä huomioon vuosiansioina. Jos työsopimus taas tehdään kullekin erilliselle varallaolokerralle, eläketurva määräytyy kunkin kerran ajan ja ansioitten perusteella.

Mikäli palotointa hoitaa rekisteröimätön yhdistys, edellytetään, että kunta tekee kunkin palomiehen kanssa työsopimuksen, jotta eläketurvan voidaan katsoa määräytyvän KVTEL:n mukaan.

Jos varallaolo hoidetaan VPK:n ns. päällystöpäivystyksenä, eikä palomiesten kanssa ole tehty erillisiä työsopimuksia, ei KVTEL:n mukaisissa ansioissa oteta näitä korvauksia huomioon. Varallaolokorvaukset eivät myöskään muodosta erillistä KVTEL-eläkkeeseen oikeuttavaa palvelussuhdetta.

Valtion palveluksessa olevat

VEL:n piiriin kuuluvat palo- ja pelastustehtävissä toimivista kaikki valtion virastojen ja laitosten sekä liikelaitosten palveluksessa olevat kyseessä olevissa tehtävissä toimivat henkilöt.

ETK:n lausunto 3.6.1999, sov12090 (tiedustelut Ritva Lehtinen).

* * *

22.9.1999

Ei työsuhde**RIPPIKOULULEIRIEN ISOSET EIVÄT OLE TYÖSUHTEESSA**

Säätiö järjestää rippikoululeirejä, joihin osallistuu isosia samoin perustein kuin vastaavilla seurakuntien järjestämällä leireillä. Leirit kestävät 12 päivää ja isokset ovat paikalla 14 päivää. Isosille maksetaan tältä ajalta 500 mk, he saavat täyslöspidon ja matkat korvataan.

Säätiö ei tee isosten kanssa työsopimusta eikä määrää työaikaa tai tehtäviä. Isosten työpanos on pitkälti vapaaehtoista. Yleensä isokset ohjaavat ja neuvovat rippikoululaisia.

Kirkkohallituksen seurakunnille antaman yleiskirjeen mukaan isokset ovat seurakunnan nuorisotyössä mukana olevia koululaisia, jotka ovat saaneet 1 - 2 vuotta kestävän isoskoulutuksen. Koulutus niveltyy toiminnallisesti seurakunnan muuhun nuorisotyöhön. Se on osa seurakunnan jäsenilleen antamaa kristillistä kasvatusta ja uskon toteuttamista käytännön elämässä. Isoskoulutuksen päämääränä ei ole kouluttaa seurakunnalle työvoimaa, joka korvaisi mahdollisen muun, seurakunnan ulkopuolelta ostetun työvoiman. Isosille järjestetään rippileirien aikana usein myös omaa ohjelmaa, koulutusta, rukoushetkiä ja muuta vastaavaa toimintaa.

ETK: Isokset eivät ole työsuhteessa, joten ei TaEL.

Isosten osallistuminen rippikoululeireille ei perustu työsopimukseen, vaan tapahtuu vapaaehtoisuuden pohjalta. Toiminta liittyy säätiön järjestämään kristilliseen kasvatukseen. Myös palkkion määrä viittaa siihen, ettei kyseessä ole vastike tehdystä työstä.

ETK:n lausunto 29.6.1999, sov12101 (tiedustelut Telma Syri).

* * *

KiEL/TaEL**KANTTORIN SAMALLE TYÖNANTAJALLE PÄÄTOIMENSA OHELLA
TEKEMIEN SIJAISUUKSIEN VAKUUTTAMINEN**

TaEL:a sovelletaan työsuhteessa työskenteleviin, joiden työsuhde on tarkoitettu jatkumaan vuotta lyhyemmän ajan. Myös julkisen sektorin palveluksessa TaEL:ssa erikseen lueteltuihin ammattiryhmiin kuuluvat työsuhteet vakuutetaan TaEL:n mukaisesti. Sen sijaan virkasuhteessa työskentelevät eivät kuulu TaEL:n piiriin.

Kirkkohallituksen yleiskirjeen 8/1988 mukaan kanttorin sijaisista, joiden voidaan katsoa toimivan työsuhteessa, maksetaan TaEL-maksut, jos työsuhde on tarkoitettu alle vuoden pituiseksi. Jotta sijaisuutta voidaan pitää virkasuhteena, edellytyksenä mm. on, että sijaisella on määräyskirja. Poikkeuksena edellä mainitusta seurakuntayhtymässä oman virkansa ohella tehtäviä hoitavan virkasuhteisen kanttorin katsotaan toimivan aina myös sijaisuuksien osalta virkasuhteessa, vaikka hänellä ei olisi nimenomaista määräyskirjaa sijaisuuksien hoitamiseen.

22.9.1999

ETK: X:n oman virkansa ohella hoitamiin sijaisuuksiin saman seurakunnan palveluksessa sovellettava eläkelaki määräytyy kanttorin päätyön eli KiEL:n mukaisesti. Vuosilta 1989 - 1991 virheellisesti maksetut TaEL-maksut on palautettava työnantajalle.

Ennen vuotta 1993 voimassa olleiden säännösten mukaan kirkon eläkejärjestelmässä sovellettiin VEL:n 1 §:n 4 momenttia, jonka mukaan eläke määrättiin rinnakkaisten virkasuhteitten ja työsuhteen osalta erikseen siinä palvelun ajan ja siitä saadun ansion perusteella.

Vuoden 1993 alusta KiEL:n 3 §:n 2 momenttiin lisättiin säännös, jonka mukaan KiEL:n piiriin kuuluvan henkilön katsotaan eläkeoikeudellisesti voivan olla samanaikaisesti vain yhdessä palvelussuhteessa samaan työnantajaan. Voimaantulosäännöksen mukaan 3 §:n 2 momenttia sovelletaan eläketapahtumaan, joka on sattunut lain voimaantulon jälkeen.

KiEL:n 3 §:n 2 momentin muutoksella ei kuitenkaan ole merkitystä X:n hoitamien sijaisuuksien vakuuttamisen kannalta, vaan ne on alun alkaenkin vakuutettu virheellisesti TaEL:n piiriin.

ETK:n lausunto 22.6.1999, sov.12099 (tiedustelut Aino Lassila).

* * *

Eläkepalkka

VOITTO-OSUUS TEL-ELÄKEPALKKAA

Oy:ssä on käytössä voitto-osuuskirjajärjestelmä. Voitto-osuuskirja myönnetään työntekijöille, joilla on useamman vuoden kestänyt työsuhde ja jotka ovat moitteettomasti ja motivoituneesti suorittaneet tehtävänsä. Yhtiö jakaa voitto-osuuskirjan haltijoille kerran vuodessa osuuden yrityksen vuosivoitosta. Jaettava voitto-osuus on suuruudeltaan 10 % yhtiön verotettavasta vuosivoitosta, kuitenkin korkeintaan 20 % vuoden nettovoitosta sen jälkeen kun maksetut verot on siitä vähennetty. Voitto-osuussumma jaetaan siihen oikeutettujen kesken siinä suhteessa kuin kukin on tilivuoden kuluessa saanut peruspalkkaa. Voitto-osuuden myöntämisestä ja maksamisesta päättää yhtiön hallitus, joka voi peruuttaa tai muuttaa voitto-osuuden myöntämisen tai maksamisen harjantansa mukaan.

ETK: Voitto-osuus on TEL:n 7 e §:n mukaista eläkkeen perusteena olevaa palkkaa.

Oy:n voitto-osuuskirjajärjestelmä on tilikausien yli jatkuva järjestelmä, jolla palkitaan moitteettomasti ja motivoituneesti työskennelleitä työntekijöitä. Kyseessä ei ole kertaluotoinen, yrityksen omistajien päättämä voitonjako henkilöstölle eikä voitto-osuuskirjajärjestelmän mukaan jaettava voitto-osuus myöskään täytä eläkepalkkaan kuulumattoman käteisen voittopalkkion edellytyksiä. Oy:n voitto-osuuskirjajärjestelmä on kannustejärjestelmä, jossa on ennalta sovittu ehdot täyttävälle työntekijöille maksettavasta kannustepalkkion luonteisesta erästä. Se, että voitto-osuuden maksaminen on riippuvainen yrityksen vuosi-

22.9.1999

voitosta ja että hallituksella on oikeus peruuttaa voitto-osuuden maksaminen, ei muuta erän kannustepalkkioluonnetta.
ETK:n lausunto 7.7.1999, sov12106 (tiedustelut Maijaliisa Takanen).

* * *

Vakuutuspalkka

ULKOMAANTYÖN VAKUUTUSPALKKA

X on työskennellyt A Oy:n palveluksessa aluejohtajana Suomessa yhden kuukauden ennen lähtöään A:n Saksan tytäryhtiön GmbH:n toimitusjohtajaksi 1.7.1995 – 31.12.1998. Vuoden 1996 alusta lukien hän toimi myös A:n Ranskan tytäryhtiön toimitusjohtajana.

Suomalainen emoyhtiö A Oy on hakenut ja saanut X:lle EY-asetuksen 1408/71 mukaisen poikkeusluvan, jonka nojalla X on vakuutettu Suomessa TEL:n mukaisesti. X:n lähtiessä hänen vakuutuspalkastaan ei ole kuitenkaan sovittu, vaan vakuutuspalkan suuruudesta on tullut riitaa työsuhteen päättymisen jälkeen.

ETK: TEL:n 7e §:n 2 momentin mukaan ulkomaantyoöstä eläketurvaa järjestetäessä eläkkeen perusteena olevana työansiona pidetään sitä palkkaa, mitä vastaavasta työstä Suomessa olisi maksettava, tai palkkaa, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan sanottua työtä.

Vaikka vakuutuspalkkaa määriteltäessä lähtökohtana onkin normaalisti se ansiotasoo, jota vastaavasta työstä Suomessa maksettaisiin, ei voida katsoa, että toimitusjohtajan tehtävä olisi senlaatuinen, että sitä voitaisiin verratta Suomessa esimerkiksi toisen yrityksen toimitusjohtajan työhön tai siitä maksettavaan ansiotasoon. Toimitusjohtajan tehtävät ovat kussakin yrityksessä omanlaisensa eikä vastaavaa palkkaa tai palkkatasoa voida määritellä yleistään.

Vakuutuspalkan määrittelyssä tuleekin tällaisissa erityistilanteissa käyttää lähtökohtana asianomaisesta työstä sovittua todellista palkkaa. Eläkkeeseen luetaviksi ansioiksi voidaan katsoa sellaiset palkkaerät, joita Suomessa maksettaessakin voitaisiin lukea eläkkeeseen oikeuttaviksi. Muun muassa kustannusten korvauksiksi katsottavat erät jäävät näin ollen aina huomioon ottamatta. Luontoisedut huomioidaan enintään verohallituksen Suomessa vahvistamien arvojen mukaisesti. Jos maksettuja bonuksia voidaan pitää ennalta sovittuna työstä maksettavana vastikkeena, nekin luetaan eläkkeeseen oikeuttaviksi ansioiksi.

Vakuutuspalkasta tulisi sopia työkomennuksen alussa. Lähtökohtana on, että kun vakuutuspalkasta on lain antamien ohjeiden mukaan sovittu, vakuutuspalkkaa ei yleensä muutella työsuhteen kestäessä, jollei itse työssä tapahdu muutoksia, jotka antaisivat aiheutta vakuutuspalkan uudelleen arviointiin. Suomessa tehtävät palkkojen yleiskorotukset on kuitenkin otettava myös vakuutuspalkassa huomioon.

Sen sijaan yksittäiset työsuhteen kestäessä maksettavat palkankorotukset, bonukset tms. eivät vaikuta vakuutuspalkkaan. Tämän vuoksi vakuutuspalkan

22.9.1999

suuruutta arvioitaessa myös bonukset tulisi etukäteen arvioida jollekin tasolle, mikä vastaa osapuolten odotuksia työsuhteen alkaessa.

Tehtäessä jälkikäteen arviota siitä, mitä vakuutuslaskana ulkomaantyön aikana olisi tullut pitää, voidaan toki ottaa huomioon työntekijän saamat todelliset ansiot. Jälkikäteen arvio ei kuitenkaan saa asettaa työntekijää edullisempaan asemaan kuin hän olisi ollut, jos arvio vakuutuslaskasta olisi tehty työkomennuksen alussa. Näin ollen esimerkiksi bonuskertymät voidaan ottaa huomioon keskimääräisinä. Työsuhteen kestäessä työtehtävissä tapahtuneet muutokset ja niistä johtuvat ansionmuutokset voidaan kuitenkin huomioida todellisina.

Tarkkaa selvitystä siitä, mikä osa X:n palkannoususta oli bonustyyppistä lisää, mikä taas johtui X:n työtehtävien laajentumisesta vuoden 1996 alusta Ranskaan tai mikä oli normaalia palkankorotusta, ei ole saatu. Koska bonusjärjestelmästä on kuitenkin periaatteessa sovittu X:n toimitusjohtajasopimuksessa ja toisaalta työtehtävien muuttuessa X:n palkka nousi, vakuutuslaskan määrittelyssä voidaan Eläketurvakeskuksen mielestä ottaa palkanmuutokset huomioon.

X:n kiinteä kuukausipalkka työsuhteen alussa oli DM 12.000. Työsuhteen päättyessä X:n kiinteä kuukausipalkka oli DM 14.200. Vapaan autoedun arvo on Saksassa arvioitu n. 3.000 Suomen markaksi, mitä voidaan pitää riittävän oikeana arviona myös Suomen verotusarvoihin nähden.

Eläketurvakeskus on ottanut vakuutuslaskan arvioinnissa lähtökohdaksi X:lle kunakin vuonna maksetun kiinteän kuukausipalkan lisättyä autoedun verotusarvolla. Saaduista kuukausipalkoista on laskettu keskiarvo.

Eläketurvakeskus on edellä esitetyn perusteella arvioinut, että X:n vakuutuslaskana hänen työskennellessään toimitusjohtajana GmbH:ssä Saksassa on pidettävä DM 14.200 kuukaudessa eli noin FIM 42.600 kuukaudessa. ETK:n lausunto 1.7.1999, sov12102 (tiedustelut Outi Lehmus).

* * *

Matkustava henkilökunta

MATKUSTAVAN HENKILÖKUNNAN VAKUUTTAMINEN

X on ajanut kuljetusliikkeen autoa EU-alueella. Kyseessä on ns. Cemtkuljettaja, joka ajaa Euroopassa lastin tiettyyn maahan, josta hän ottaa uuden lastin toiseen maahan. Näihin kuljettajiin ei sovelleta suomalaista työehtosopimusta. Työstä on tehty kansainvälistä liikennettä koskeva työehtosopimus suomalaisen kuljetusliikkeen kanssa. Palkka on maksettu tuntipalkkana ja päivärahat piirturikortin mukaan. X on ulkomailla ajaessaan asunut autossa. Hänellä on ollut perhe ja asunto Suomessa. Verotusta koskevat tarkkailuilmoitukset on tehty Suomeen.

ETK: TEL

EY-asetus 1408/71 määrää, missä maassa EU-alueella työskentelevät on vakuutettava. Asetuksen artiklan 14, 2 a -kohdan mukaan matkustava tai lentävä henkilökunta yrityksessä, joka toisen lukuun tai omaan lukuunsa harjoittaa

22.9.1999

kansainvälistä liikennettä kuljettaen matkustajia tai tavaraa ja jolla on kotipaikka EU-valtiossa, on yrityksen kotipaikan valtion lainsäädännön alainen.

X on siis vakuutettava Suomessa ja hänen eläketurvansa määräytyy TEL:n mukaan. Työsuhde täyttää TEL:n piiriin kuulumisen edellytykset. Työeläkela-kien soveltamiseen ei vaikuta se, sovelletaanko työntekijään suomalaista työehtosopimusta vai ei.

ETK:n lausunto 23.4.1999, sov12079 (tiedustelut Ritva-Leena Pipatti).

* * *