

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Till arbetspensionsanstalterna

UTREDNING OCH FÖRSÄKRING AV APL-ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

Pensionsskyddscentralen har 23.6.1986 gett anvisningar till arbetspensionsanstalterna om utredning av APL-anställningsförhållanden i efterhand. Det nya cirkuläret ersätter de gamla anvisningarna.

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN



Seppo Pietiläinen



Markku Sirviö

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

INNEHÅLL

1	INLEDNING	4
2	ANSTÄLLD ELLER FÖRETAGARE	4
2.1	Anställningsförhållande	5
2.2	Företagarverksamhet	5
2.3	Förtroendeuppdrag	6
2.4	Idrottsverksamhet	6
3	AVGÖRANDE OM FÖRSÄKRING AV FÖRVÄRVSARBETE	7
4	BEVISSKYLDIGHET UNDER VISS TID	7
5	APL-ANSTÄLLNINGSLÖN OCH -TID	8
5.1	Uppskattning av lön och anställningstid	8
5.2	Lön för utlandsarbete	9
	Lön för utlandsarbete från 1.1.1994	9
	Lön för utlandsarbete före 1.1.1994	9
5.3	Informationskällor	9
5.3.1	Arbetsintyg	10
5.3.2	Arbetsavtal	11
5.3.3	Beslut om lönegaranti	11
	Ersättning för olaglig uppsägning av anställningsförhållande	11
5.3.4	Beskattningsuppgifter	12
	Förskotts innehållningsbevis	12
	Skatteförslagsförfarandet	12
	Årsdeklarationer	12
	Löner som utbetalats av oregistrerade arbetsgivare	13
	Förskottsuppbörd	13
	Uppgifter om skatteören	14
5.3.5	Utsändningsintyg för arbetstagare	14
5.3.6	Domstolsbeslut	14
5.3.7	Intyg av arbetskamrater	15
6	APL-TILLÄMPNINGSFÖRUTSÄTTNINGAR	15
6.1	Nuvarande tillämpning	15
6.2	Försäkring i efterhand före 1998	16
	Gränsbeloppet i APL överskrider temporärt före 1.1.1998	16
6.3	Den tillräckliga lönen för huvudsaklig utkomst 8.7.1961 - 31.12.1965	16
6.4	Utredning av anställningsförhållandets kontinuitet	17
6.4.1	Arbetsavtalets betydelse	17

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

	Tidsbegränsat eller tills vidare gällande arbetsavtal	17
	6.4.2 Arbete periodvis	18
6.5	Sammanlänkning av tidsbegränsade anställningsförhållanden före 1.1.1998.....	19
6.6	Oavlönad frånvaro under pågående anställningsförhållande.....	19
	Permittering	20
7	DEFINIERING AV ARBETSGIVARE.....	20
7.1	Kringgående av försäkringsskyldigheten	20
7.2	Ett arbete, flera arbetsgivare.....	21
8	UTREDNING AV BOLAGSMÄNS ARBETE I EFTERHAND	23
8.1	Bolagsmän i öppna bolag och ansvariga bolagsmän i kommanditbolag.....	23
	8.1.1 Nuvarande tillämpning.....	23
	8.1.2 Försäkring före 1.7.1981	23
8.2	Tysta bolagsmän i kommanditbolag	24
8.3	Upplösning av öppet bolag eller kommanditbolag i beskattningen	24
8.4	Aktieägare i aktiebolag	25
	8.4.1 Nuvarande praxis	25
	Bolagets egna aktier.....	26
	Preferensaktie	26
	Definiering av ledande ställning	26
	8.4.2 Försäkring före 1.7.1981	27
8.5	Familjemedlemmar	27
8.6	Bestämmande inflytande på basis av indirekt ägande.....	27
8.7	Oskiftat dödsbo.....	28
9	ANTECKNING I HANDELSREGISTRET OCH DESS BETYDELSE.....	28

BILAGA Anvisningar: Pensionsförsäkring enligt arbetspensionslagarna

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

1 INLEDNING

Pensionsskyddscentralen (PSC) har i ett brev till arbetspensionsanstalterna 23.6.1986 gett anvisningar om utredning av APL-anställningsförhållanden i efterhand. Det nya cirkuläret ersätter de gamla anvisningarna.

Lagstiftningen i anslutning till utredning av anställningsförhållanden har avsevärt ändrats efter det att de gamla anvisningarna gavs ut. Sedan de gamla anvisningarna gavs har en ny 10 a § APL om anställningsförhållandens giltighet trätt i kraft. I och med att tillämpningsområdet för KoPL utvidgades 1.1.1998 har likaså s.k. sammanlänkning av anställningsförhållanden vad gäller nyare anställningar upphävts.

Ändringarna i skattelagstiftningen har under de senaste åren i hög grad inverkat på anställningsutredningen. Detta cirkulär innehåller anvisningar för, bl.a. situationer, där det inte går att få uppgifter från skatteverket om de senaste anställningstiderna.

Principerna om själva anställningsförhållandets existens, dvs. bevisprövning är dock oförändrade. Även om det är närmast APL-anställningsförhållanden som behandlas i cirkuläret, lämpar sig prövningsprinciperna tillika vid utredning av annat förvärvsarbete enligt den privata sektorns arbetspensionslagar. De nya anvisningarna gäller i tillämpliga delar vid utredning i efterhand av alla anställningsförhållanden som omfattas av den privata sektorns arbetspensionssystem. Huvudregeln är alltså att verifiering av anställningsförhållanden i efterhand alltid är ett resultat av en helhetsutredning. Enskilda uppgifters tillförlitlighet bör provas från fall till fall.

I detta cirkulär klarläggs tillämpningen och rättspraxis i samband med gränsdragningen mellan de olika arbetspensionslagarna endast då det är av betydelse vid utredningen och försäkringen av ett APL-anställningsförhållande. De nya anvisningarna är avsedda att fungera som en praktisk guide för dem som utreder anställningsförhållanden. Till exempel PSC:s publikation Arbetspensionslagstiftningen samt esor-databasen innehåller rikligt med nyttig information om tolkningen av arbetspensionslagarna och rättspraxisen inom det privata arbetspensionssystemet.

2 ANSTÄLLD ELLER FÖRETAGARE

Om ett anställningsförhållande saknas i registret kan det bero på, bl.a. att uppdragsgivaren uppfattat att arbetet inte omfattas av arbetspensi-

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

onslagarna eller att det över huvudtaget inte alls är ett anställningsförhållande. Det kan hända att det anställningsförhållande som en person anmält att saknas de facto inte omfattas av arbetspensionslagarna (t.ex. förtroendeuppdrag och hobbyverksamhet). I praktiken stöter man i utredningar ofta på fall där det gäller att dra en gräns mellan anställningsförhållande och företagaverksamhet.

2.1

Anställningsförhållande

Frågan om huruvida ett anställningsförhållande har existerat eller inte avgörs på arbetsrättsliga grunder. Vad som kännetecknar ett anställningsförhållande är ursprungligen reglerat i 1 § arbetsavtalslagen. Enligt den avses med arbetsavtal ett avtal, varigenom arbetstagaren eller arbetstagarna i ett arbetslag, förbinder sig att åt arbetsgivaren, under dennes ledning och uppsikt, utföra arbete mot lön eller annat vederlag.

Arbetsavtalslagens definition på begreppet anställningsförhållande används också när man tillämpar arbetspensionslagarna. Då det gäller det privata arbetspensionssystemet kan avtalsparterna inte avtala bindande om huruvida det är fråga om ett anställningsförhållande eller företagaverksamhet. De kan inte heller avtala om att en viss pensionslag skall tillämpas eller att försäkringsskyldighet skall skötas med avvikelse från lagen.

Avgörande är inte under vilken avtalsbenämning uppdraget utförs. Avtalets namn kan emellertid tillmätas en viss betydelse när de faktiska arbetsbetingelserna inte strider mot avtalets namn och parternas avsikter.

Avgörande i sig är inte heller under vilka former ersättningen för arbetet har skett eller hur ersättningen har beskattats då man prövar om det är fråga om ett anställningsförhållande. Avgörandet måste basera sig på de faktiska förhållandena.

2.2

Företagarverksamhet

Med företagare avses en person som förvärvsarbetar, men som inte utför arbetet i ett anställnings- eller tjänsteförhållande eller i ett annat offentligrättsligt förhållande.

Det som anses kännetecknande för företagsverksamhet är att den som utför arbetet arbetar i egna lokaler, med egna redskap och bestämmer själv över sin arbetstid. Den som utför arbetet får ingen regelbunden tidlön, utan arvode bestäms särskilt för varje uppdrag. En person som förvärvsarbetar som företagare kan använda en medhjälpare eller

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

vikarie som stöd i arbetet utan att höra uppdragsgivarens åsikt om saken. Uppdragsgivaren sätter inte heller gränser för annat arbete som uppdragstagaren gör vid sidan av uppdraget. Det som också stöder tolkningen är, t.ex. om uppdragstagaren anmält sig till förskottsuppbördsregistret och är inregistrerad som momsskyldig.

2.3

Förtroendeuppdrag

Förtroendeuppdrag betraktas inte som anställningsförhållande och därför omfattas det inte av den obligatoriska försäkringen. Utbetalaren av arvodet till den som innehar ett förtroendeuppdrag kan emellertid frivilligt ordna pensionsskydd enligt APL. Om personen samtidigt står i ett anställningsförhållande till utbetalaren av arvodet, läggs arvodet för förtroendeuppdraget i praktiken till den obligatoriskt försäkrade lönen enligt APL i stället för att särskilt försäkra arvodet som förtroendeuppdrag.

Förtroendeuppdrag kan till exempel vara medlemskap i föreningar och kommittéer samt ordförandeskap och medlemskap i ett aktiebolags styrelse. Typiskt för förtroendeuppdrag är att den förtroendevalda väljs för en viss verksamhetsperiod, men medlemskap kan också fortgå tills vidare. Förtroendevalda får i vanliga fall mötesarvode, men de kan också få regelbunden månadslön.

2.4

Idrottsverksamhet

Inkomster av idrottsutövning omfattas inte av arbetspensionslagarna efter det att APL ändrades 1.5.1995. Före lagändringen försäkrades professionella lagidrottare i vissa fall enligt APL. Social trygghet för och skyldighet att försäkra idrottsutövning regleras numera i lagen om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare.

Annat arbete som utförs i samband med idrottsutövning (t.ex. träning) omfattas av arbetspensionslagarna.

Cirkulär:

A 8/95 Lagstiftning om sociala trygghet för idrottsmän A 18/95 Utövande av idrott omfattas inte av det lagstadgade arbetspensions-systemet

A 14/98 Urheilijoiden tapaturmaturvaan parannuksia (endast på finska; förbättringar i olycksfallsskyddet för idrottsmän)

A 14/2000 Urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvaa koskevat säännökset lain tasolle (endast på finska; bestämmelser införs i lag om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare)

A 18/2000 II Urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvaa koskevat säännökset ovat nyt lain tasolla (endast på finska; bestämmelser om olycksfalls- och pensionsskydd för idrottsutövare nu införda i lag)

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

PSC:s esor-essee 31: Vastikkeellisen talkootyön verottaminen ja vakuuttamisen tausta (endast på finska; Bakgrund till beskattning och försäkring av ersättning för talkoarbete

3

AVGÖRANDE OM FÖRSÄKRING AV FÖRVÄRVSARBETE

I allmänhet är det den pensionsanstalt, där arbetsgivaren har en APL-försäkring som utreder anställningsförhållandet och avgör enligt vilken arbetspensionslag det skall försäkras. Försäkring av KAPL-anställningsförhållanden avgörs av LEL Arbetspensionskassan och KoPL-anställningar av Pensionskassan för utövande konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare.

Pensionsanstalten kan också avgöra om arbetet har utförts i ett anställningsförhållande eller som ett företagaruppdrag. Detta förfarande tillämpas i alla situationer, där tillämpningen i praktiken blivit vedertagen praxis. Om det uppstår oklarhet av principiell natur om vilken arbetspensionslag som skall tillämpas på arbetstagaren eller arbetet, ger PSC på partens begäran ett beslut eller utlåtande i ärendet.

Om arbetsgivaren har försummat sin APL-försäkringsskyldighet, är det PSC:s uppgift att uppmana arbetsgivaren att ta en försäkring. Tecknar arbetsgivaren inte en försäkring, tar PSC en tvångsförsäkring på arbetsgivarens bekostnad.

4

BEVISSKYLDIGHET UNDER VISS TID

Arbetstagaren kan be pensionsanstalten eller PSC rätta uppgifterna i anställningsregistret. Om det är mindre än fem år sedan ett anställningsförhållande upphörde, är det pensionsanstalten som skall ta fram bevis på att anställningsförhållandet har existerat. I fråga om äldre anställningsförhållanden är det i regel arbetstagaren som är beviskyldig (10 a § APL).

Om det gått mer än fem år sedan anställningen upphörde kan en anställningsutredning anhängiggöras också utan arbetstagarens begäran, till exempel när det är fråga om ett övervakningsfall. Även i sådana situationer försöker pensionsanstalten utreda anställningsförhållandet, om det är av avgörande betydelse för pensionsskyddet.

Pensionsanstalten ger arbetstagaren ett rådgivningssvar eller ett överklagbart beslut om den pensionsgrundande anställningstiden och den pensionsgrundande lönen på det sätt som avses i 10 a § APL (beslut om anställningsförhållandets giltighet, dvs. ett s.k. sito-beslut).

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Genom sito-beslutet blir anställningsuppgifterna bindande för parterna. Anställningsuppgifter som fastställts genom ett lagakraftvunnet beslut får inte ändras till arbetstagarens nackdel. Pensionsanstaltens rådgivningssvar har inte denna rättsverkan.

Cirkulär:

A 38/90 Giltighetstiden hos uppgifter om arbetsförhållanden

A 43/96 Hallitus esittää muutoksia työeläkelainsäädäntöön (endast på finska; Regeringen föreslår ändringar i arbetspensionslagstiftningen)

A 30/98 Pensionsanstaltens skyldighet att utreda anställningsförhållanden (10 a § APL)

5

APL-ANSTÄLLNINGSLÖN OCH -TID

5.1

Uppskattning av lön och anställningstid

Lön enligt APL är i regel den lön som betalats till arbetstagaren och på vilken förskottsinnehållning har verkställts. Det är inte alltid som förskottsskatt innehålls på lönen, men en sådan förvärvsinkomst kan också utgöra lön enligt APL. APL-anställningsförhållandet registreras på grundval av de uppgifter om lön och anställningstid som framkommit i utredningen.

Om det inte går att få tillförlitliga löneuppgifter om anställningsförhållandet, blir det aktuellt med en uppskattning av lönebeloppet, men endast i undantagsfall. Vid uppskattningen av lönebeloppet utgår man från de uppgifter man fått av arbetsgivaren. På uppskattningen inverkar dessutom arbetstagarens arbetshistoria och arbetstagarens egen uppskattning av sin lön samt andra faktorer som kommit fram vid utredningen.

Vid löneuppskattningen kan man ha hjälp av bl.a. följande uppgifter:

- skatteören
- löner som samma arbetsgivare betalat till andra arbetstagare
- den allmänna lönenivån för branschen (t.ex. arbetsmarknadsorganisationernas uppgifter)
- fackförbundens lönetabeller
- medellönerna för yrkesbeteckningar enligt KAPL (fastställda fram till år 1993)

Om det inte går att få uppgifter om anställningstiderna, blir man tvungen att avgöra tiden på basis av löneutbetalningsdagarna. Då har även

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

lönens storlek i förhållande till anställningstidens längd en viss betydelse, om den ger en uppfattning om arbetstagarens arbetsinsats och på så vis även den tid som åtgått till arbetet.

Cirkulär:
A 8/90 Pensionsgrundande inkomster

5.2 Lön för utlandsarbete

Lön för utlandsarbete från 1.1.1994

Försäkringslönen är den lön som arbetstagaren skulle få i Finland för motsvarande arbete eller den lön som i övrigt skall anses motsvara arbetsinsatsen. Detta gäller arbetstagare som blivit utsända för att arbeta utomlands efter 31.12.1993. Försäkringslönen för arbete utomlands kan vara mindre eller större än den penninglön som de facto betalas. Parterna kan inte fritt avtala om försäkringslönens storlek, eftersom dess grund skall bygga på lagen.

Cirkulär:
A 71/93 Pensionsförsäkringen och den pensionsgrundande lönen för utlandsarbete

Lön för utlandsarbete före 1.1.1994

Före år 1994 bestämdes utsända arbetstagares lön för utlandsarbetet enligt samma regler som övrig lön enligt APL. I verkligheten betalades försäkringspremierna på basis av utbetald penninglön och naturaförmåner. Värdet på naturaförmåner som erhöles i stationeringslandet fastställdes i viss mån enligt prövning. Naturaförmånerna kunde i varje enskilt fall fastställas enligt de principer som följdes i Finland. Rena kostnadsersättningar ingick inte i försäkringslönen för utlandsarbetet.

5.3 Informationskällor

Nedan följer en detaljerad beskrivning av de vanligaste informationskällorna:

- arbetsintyg
- arbetsavtal
- beslut om lönegaranti
- uppgifter från skattemyndigheterna
- utsändningsintyg för arbetstagare
- domstolsbeslut
- intyg av arbetskamrater

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Ytterligare informationskällor:

- arbetsgivarens anmälningar till pensionsanstalten
- arbetsgivarens lönebokföring (lönekort/löneuträkning)
- uppgifter från Arbetskraftsmyndigheterna
- uppgifter från handelsregistret
- näringsanmälningar
- befolkningsregistret
- konkurshandlingar
- handlingar om företagssanering
- års- och verksamhetsberättelser från bostadsaktiebolag
- skolarkiv
- stads- och landsarkiv

5.3.1 Arbetsintyg

Arbetsgivarens arbetsintyg är vanligtvis tillräckligt bevis på anställningstid. Vikten av intyget beror på när det är skrivet. Ett arbetsintyg som utskrivits genast när anställningsförhållandet har upphört utgör i allmänhet tillräckligt bevis. Om arbetsintyget har skrivits långt efter det att anställningsförhållandet upphört eller litet före pensionsfallet, räcker det inte ensamt som bevis på APL-anställningstid.

Vid bedömningen av uppgifterna i arbetsintyget fäster man avseende vid om arbetstagaren haft möjligheter att inverka på de uppgifter som arbetsgivaren antecknat i intyget. Arbetstagare som arbetat i ett familjeföretag kan utgöra ett sådant exempel.

Arbetstagaren kan också ha ett matrikelutdrag, där arbetstagarens arbetshistoria framgår. Som utredning betraktat är matrikelutdraget liktydigt med arbetsintyg.

Rättsfall:

Arbetsintyg räckte inte som bevis på att APL-anställningsförhållandet existerat, uppgifter om skatteören saknades för hela anställningstiden.

Enligt ett arbetsintyg från 1962 hade X arbetat som maskinsömerska under tiden 20.10.1960 – 30.6.1962. Löneuppgifter saknades. Av skatteuppgifterna framgick att 2150 skatteören inbetalts år 1962, under 1960 och 1961 inga skatteören. Arbetsintyget räckte inte som bevis på APL-anställningsförhållande.
FSD 23.9.1999, 313/99/2780

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

5.3.2

Arbetsavtal

Ett arbetsavtal kan föreligga som utredning av ett anställningsförhållande. Det räcker inte ensamt som bevis på att APL-anställningsförhållandet har existerat, eftersom arbetsavtalet inte är en utredning av utfört arbete.

5.3.3

Beslut om lönegaranti

En arbetstagare kan hos arbetskrafts- och näringscentralen ansöka om lönegaranti för sina lönefordringar.

Enligt lagen om lönegaranti betalas lönefordringarna till arbetstagaren, om ansökan om lönegaranti lämnas in senast inom tre månader från den dag lönefordran förfallit. Om ansökan om lönegaranti lämnas in för sent utbetalas ingen garanti. Vid utredning av APL-lön beaktas fordringar för vilka lönegaranti sökts för sent, om man har fått tillförlitlig utredning, t.ex. ur konkursdomshandlingar.

Anställningstid och motsvarande lön som beviljats genom beslut om lönegaranti utgör i allmänhet tillräckliga bevis på att anställningsförhållandet har existerat.

Arbetstagaren kan i sin ansökan om lönegaranti eventuellt ha anmält att han eller hon fått lön före lönegarantiperioden. Om den i ansökan anmälda lönen inte ingår i beskattningsuppgifterna, anses anställningsförhållandet i allmänhet vara bevisat endast till den del som gäller lönen och tidsperioden som beviljats genom lönegarantibeslutet. I övrigt kan anställningsförhållandet inte verifieras utan tilläggsutredning.

Uppgifter om lön som beviljats för uppsägningstid och motsvarande tid ingår i uppgifterna om anställningsförhållandet då det registreras. Undantag utgör situationer, där arbetstagaren egentligen arbetat en kortare tid än en månad, men tillsammans med uppsägningstiden varit anställd i över en månad. En sådan anställning omfattas inte av APL (FSD 31.10.1991, 799/90, omröstning 5-2). Anställningsförhållandet för tiden i arbete skall i stället försäkras enligt KoPL från och med 1.1.1998.

Ersättning för olaglig hävning av anställningsförhållande

Om ett anställningsförhållande har hävts på olagliga grunder, har arbetstagaren rätt att få betalning enligt lönegarantin för en tid som motsvarar uppsägningstiden. I arbetsrättslig bemärkelse upphör emellertid anställningsförhållandet genast efter det att arbetsgivaren hävt arbetsavtalet.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Efter det att anställningsförhållandet har upphört arbetsrättsligt, fortgår det inte heller längre på det sätt som avses i APL. När APL tillämpas är den sista dagen i anställningsförhållandet således den dag förhållandet upphävts.

Inkomst som motsvarar uppsägningstidens lön betraktas inte som lön enligt arbetspensionslagarna. Skadeersättning i samband med hävning av ett anställningsförhållande betraktas inte heller som lön enligt arbetspensionslagarna.

ETK:n lakiosaston tiedote 5/85: Eläkepalkka ja työsuhdeaika työsuhteen purkautuessa (endast på finska; PSC, juridiska avdelningens meddelande 5/85: Pensionsgrundande lön och anställningstid vid hävning av anställningsförhållande)

5.3.4

Beskattningsuppgifter

Förskottsinnehållningsbevis

Till utgången av år 1997 var arbetsgivaren skyldig att ge arbetstagaren ett förskottsinnehållningsbevis. Av beviset framgick uppgifter om lönen samt den tid löneutbetalningen hänförde sig till. Arbetstagaren sände förskottsinnehållningsbeviset till skatteverket i samband med skattedeclarationen eller gjorde en anmärkning i skatteförslaget som skatteverket skickat. Uppgifterna i förskottsinnehållningsbeviset räcker i allmänhet som bevis på att anställningsförhållandet har existerat.

Skatteförslagsförfarandet

Förfarandet med skatteförslag har gällt sedan 1.1.1996. En arbetstagarare som omfattas av skatteförslaget lämnar inte in skattedeclaration till skatteverket och lämnar inte innan skatteförslaget har kommit in intyg över löner som utbetalats av arbetsgivaren. Om arbetstagaren inte har korrigerat skatteförslaget, har skatteverket inget verifikat på arbetstagararens anställningsförhållande. År 1998 omfattades redan 80 % av alla skattskyldiga av skatteförslaget. Från skatteverket får man endast löneuppgifter om de skattskyldigas anställningsförhållanden.

Årsdeklarationer

Före utgången av januari året närmast efter löneutbetalningsåret skall arbetsgivaren lämna in en årsdeklaration till skatteverket över varje arbetstagararens förskottsskattepliktiga löner under beskattningsåret. Alla arbetsgivare och utbetalare av ersättningar är i regel skyldiga att lämna en årsdeklaration till skatteverket.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Före 1998 var arbetsgivarnas skyldighet att lämna årsdeklaration inte fullt så omfattande. Endast sådana arbetsgivare som regelbundet betalade löner var skyldiga att lämna en årsdeklaration. Sådana arbetsgivare har årligen registrerats av skatteverket.

Genom årsdeklarationen får man bevis på de löner som arbetsgivaren utbetalat. Uppgifter som bestyrker anställningstiden måste sökas ur andra källor. Om utredningen av anställningstiden inte leder till resultat, kan man göra en uppskattning av anställningstiden och anse att den har fortgått hela kalenderåret. Vid bedömningen av anställningstiden skall man emellertid alltid ta hänsyn till arbetstagarens arbetshistoria och uppgifter som man fått i samband med andra utredningar.

Löner som utbetalats av oregistrerade arbetsgivare

Före år 1998 behövde arbetsgivare som endast sporadiskt betalade löner inte lämna in årsdeklaration. Dessa arbetsgivares förskottsinnehållningsbevis som gäller utbetalda löner till utgången av år 1997 finns att få på skatteverket.

Förskottsuppbörd

Lagen om förskottsuppbörd ändrades 1.1.1995 och då reformerades lönebegreppet så att lön i regel anses vara ersättning för arbete i anställnings- eller tjänsteförhållande. Som lön betraktas dessutom vissa ersättningar som inte intjänats i ett anställningsförhållande. Om den som utför arbetet är införd i förskottsuppbördsregistret, verkställer uppdragsgivaren inte förskottsinnehållning på andra ersättningar än löner.

Den nya lagen om förskottsuppbörd trädde i kraft 1.1.1997. Lagen använder benämningen prestation för arbete. Med det avses en ersättning i annan form än lön som betalts till en annan person för utfört arbete, uppdrag eller utförd tjänst.

Hushåll är sedan 1.1.1995 befriade från förskottsuppbörden, om lönen till en och samma arbetstagare inte överskrider 5000 mark om året. Gränsbeloppet höjdes 1.1.1997 till 8000 mark om året. Anställningsförhållandet skall i alla fall, oberoende av befrielsen, försäkras enligt arbetspensionslagarna.

ETK:n lakiosaston tiedote 18/97: Uusi ennakkoperintäläki ja työeläkelait (endast på finska; PSC, juridiska avdelningens meddelande 18/97: Den nya lagen om förskottsuppbörd och arbetspensionslagarna)

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Uppgifter om skatteören

Skattelängden innehåller uppgifter om uttaxerade skatteören för varje arbetstagare, även för sådana år för vilka individuella uppgifter inte längre går att uppdaga. I skatteörena ingår arbetstagarens samtliga inkomster, såsom löne-, fastighets-, affärs- och yrkesinkomster. Därför bör begäran om skatteören preciseras att gälla uttaxering av skatteören på arbetstagarens personliga inkomster. Även dessa inkomster omfattar löner, dividend- och hyresinkomster samt sjuk-, moderskaps- och arbetslöshetsdagpenningar, familjepension och arv. Inkomsten i skattelängden kan också ha blivit fastställd enligt skatteverkets uppskattning.

Uppgifterna om skatteören räcker inte i sig som bevis på att lön har utbetalats för det anställningsförhållande som utreds, men tillsammans med andra uppgifter utgör de ett visst stöd för löneutredningen. När gamla löneuppgifter utreds bör man beakta den ändring i penningvärdet som infördes 1.1.1963.

Om anställningstiden har blivit klarlagd, men uppgifter om arbetstagarens skatteören inte går att få, kan anställningsförhållandet i allmänhet inte registreras.

5.3.5

Utsändningsintyg för arbetstagare

Det utsändningsintyg som PSC utfärdar visar endast att arbetstagaren omfattas av den finska lagstiftningen om social trygghet. När PSC utfärdar intyget gör den ingen närmare granskning av anställningsförhållandet, förutsatt att ingenting särskilt framkommer av de uppgifter man fått. Därför utgör till exempel den tid för vilken intyget utfärdats i allmänhet inget bevis på anställningstiden, utan den är endast en uppskattning av utsändningstiden utomlands. PSC skickar en kopia av intyget till pensionsanstalten, som skall övervaka att pensionstagarens pensionsskydd är rätt skött under utsändningstiden.

5.3.6

Domstolsbeslut

Ett ärende, där bl.a. lönen eller anställningsförhållandet har fastställts genom ett lagakraftvunnet domstolsbeslut utgör också tillräckligt bevis. Då måste man särskilt bedöma om dessa uppgifter gäller anställningsförhållanden som omfattas av arbetspensionslagarna.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

5.3.7

Intyg av arbetskamrater

Arbetskamraternas intyg över att anställningsförhållandet har existerat tillmäts i allmänhet ingen nämnvärd betydelse. Arbetskamraternas intyg över anställningsförhållandet kan i enskilda fall användas tillsammans med andra uppgifter som stöd för utredningen. Ett exempel på en sådan situation är när arbetsgivaren har anmält de intygsgivande arbetskamraternas anställningsförhållanden till pensionsanstalten och det anställningsförhållande som utreds hänför sig till samma tid.

6

APL-TILLÄMPNINGSFÖRUTSÄTTNINGAR

6.1

Nuvarande tillämpning

Som bilaga till detta cirkulär följer ett sammandrag av villkoren för att omfattas av arbetspensionslagarna.

Gränsdragningen mellan APL och KoPL ändrades 1.1.1998 så att anställningsförhållanden som pågått en kortare tid än en månad och sådana med lön under APL-gränsbeloppet skall försäkras enligt KoPL. Dessutom skall arbete som utförs på uppdrag av hushåll, med undantag av KAPL-branscherna, försäkras enligt KoPL.

Om lönen under den första anställningsmånaden (30 dgr) uppgår till minst APL-gränsbeloppet, omfattas anställningsförhållandet från första början av APL. Om lönen senare underskrider APL-gränsbeloppet, försäkras anställningsförhållandet enligt APL tills lönerna under sex månader i följd har underskridit gränsbeloppet i APL. När de sex månaderna har gått ut kan arbetsgivaren avsluta anställningsförhållandet och efter det försäkra det enligt KoPL. Om arbetsgivaren inte gjort en anmälan om att anställningsförhållandet avslutats, kommer förhållandet fortfarande att omfattas av APL-försäkringen, trots att lönerna underskrider gränsbeloppet i APL.

Om lönen i början av anställningsförhållandet är lägre än APL-gränsbeloppet, tillämpas KoPL tills lönerna under två månader i följd har uppgått till minst gränsbeloppet i APL. Anställningsförhållandet överförs att omfattas av APL från början av den andra månaden.

Bestämmelserna om överföring av ett anställningsförhållande från APL till KoPL och vice versa tillämpas när anställningsförhållanden försäkras i efterhand. Då försäkras anställningsförhållandet enligt de faktiska omständigheterna.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

KoPL, som varit i kraft sedan år 1986, gäller i lagen särskilt uppräknade yrkesgrupper, vilkas anställningsförhållanden är avsedda att pågå en kortare tid än ett år. Dessa yrkesgrupper omfattades tidigare av APL. De yrkesgrupper som nämns i KoPL omfattas från 1.1.1998 fortfarande av KoPL, förutsatt att anställningsförhållandet är avsett att pågå en kortare tid än ett år.

Cirkulär:

A 8/86 Anvisningar för tillämpning av lagen om pension för vissa konstnärer och redaktörer i arbetsförhållande

A 44/97 Försäkring av korttidsanställningar

6.2

Försäkring i efterhand före 1998

När arbetsgivaren har haft en APL-försäkring utgår man ifrån att man i tiderna tillämpade de bestämmelser som gällde när anställningsförhållandet försäkrades eller lämnades utanför försäkringen.

Om arbetsgivaren inte har haft en APL-försäkring, försäkras anställningsförhållandet i efterhand enligt de faktiskt uppgifterna. Om t.ex. lönenivån varierat så att den varit större och mindre än gränsbeloppet i APL, försäkras de perioder i anställningsförhållandet som uppfyller villkoren i APL.

Gränsbeloppet i APL överskrids temporärt före 1.1.1998

Arbetstagarens arbete har kunnat vara av så ringa omfattning att det inte har uppfyllt tillämpningsvillkoren i APL. Dock kan betalning av t.ex. semesterpenning leda till att utbetalningsmånadens löner har överskridit gränsbeloppet i APL. En sådan betalningspost betraktas enligt huvudregeln som lön för betalningsmånaden. Om gränsbeloppet uppnåddes, omfattas lönemånaden av APL, även om lönerna under andra månader inte varit tillräckliga.

Löner som av ovan nämnda skäl betalats under en enstaka månad har vanligtvis inte periodiserats på en längre tid i anställningsförhållandet. Det finns dock undantagssituationer, där det är utrett att lönen är vederlag för tidigare utfört arbete, till exempel s.k. ackordöverskott som har betalats i efterskott i ett för allt.

6.3

Den tillräckliga lönen för huvudsaklig utkomst 8.7.1961 - 31.12.1965

Ett anställningsförhållande blev omfattat av APL, om arbetstagarens huvudsakliga utkomst på det sättet kunde tryggas.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Villkoren i APL uppfylldes, om

- 1) arbetstagarens lön uppgick till minst 180 mark i månaden, eller
- 2) arbetstagaren fått hela sin utkomst på basis av detta anställningsförhållande, så att bostaden och maten var naturaförmåner och arbetstagaren inte hade annat samtidigt arbete (t.ex. lantbruksarbetare på ett gårdsbruk).

Om huvudsysslan i tiderna var klart definierad inom vissa branscher, tillämpas då gällande anvisningar som sådana. Till exempel timlärararbetet i lärdomsskolor betraktades som heltidssyssla, om antalet timmar per vecka uppgick till minst 10.

När inkomstgränsen tillämpas omräknas inte beloppet på 180 mark enligt tidigare års index.

6.4

Utredning av anställningsförhållandets kontinuitet

De väntetider som tidigare ingick i APL har lett till brokiga tolkningar av hur lagen skall tillämpas när en arbetstagare arbetade periodvis för samma arbetsgivare. I och med ikraftträdandet av KoPL 1.1.1986 och ändringen av KoPL 1.1.1998 beträffande utvidgning av lagens tillämpning, undanröjdes tolkningsproblemen angående anställningsförhållandets kontinuitet.

6.4.1

Arbetsavtalets betydelse

Att göra upp ett arbetsavtal förutsätter ingen särskild form för avtalet. Rättsligt sett är ett skriftligt och muntligt avtal således likvärdiga. En utredning som fåtts först efter många år kan endast sällan utgöra ett starkare bevis än ett ursprungligt skriftligt avtal om saken.

Tidsbegränsat eller tills vidare gällande arbetsavtal

Vid bedömningen av om upprepade tidsbegränsade arbetsavtal skall betraktas som tills vidare gällande arbetsavtal, är parternas avsikter i det första tidsbegränsade arbetsavtalet inte avgörande. Det avgörande är den faktiska situationen som de tidsbegränsade arbetsavtalen återspeglar.

Drag som talar för tidsbegränsade arbetsavtal:

- få arbetstillfällen, arbetsperioderna avtalas särskilt, lönen betalas efter varje avslutad period, flera arbetsgivare (samtidigt eller omväx-

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

lande), tidsbegränsningen på arbetstagarens egen önskan, arbetsgivaren är ett företag som hyr ut personal.

Drag som talar för tills vidare gällande arbetsavtal:

- arbetet ofta återkommande, lönen betalas med jämna mellanrum, en arbetsgivare, skyldighet att ta emot arbete, långvarigt arbete (tyder på stabilitet).

6.4.2

Arbete periodvis

Arbete som utförs periodvis kan basera sig på antingen ett tills vidare gällande arbetsavtal eller på ett tidsbegränsat arbetsavtal. Ett tills vidare gällande anställningsförhållande fortgår utan avbrott, oberoende av antalet faktiska arbetsdagar, tills det upphör på grund av att avtalet sägs upp. Ett tidsbegränsat anställningsförhållande varar en viss avtalad tid. Att anställningsförhållandets kontinuitet kan verifieras med ett arbetsavtal är av central betydelse.

När anställningsförhållandet försäkrades i efterhand omfattades arbete som utförts periodvis i ett tills vidare gällande anställningsförhållande av APL fram till 31.12.1997 för de kalendermånader under vilka gränsbeloppet i APL överskreds.

Tidsbegränsade arbetsavtal kunde också leda till fortgående arbete, trots att parterna i början avtalat om endast tillfälligt arbete.

Cirkulär:

A 18/88 Hur förändringarna i företagarverksamheten inverkar på APL-arbetsförhållandets kontinuitet

A 16/92 Anställningsförhållandets kontinuitet vid tillämpningen av arbetspensionslagarna

A 23/2000 Työsopimuslaki (endast på finska; Lagen om arbetsavtal)

PSC, juridiska avdelningens meddelande 23/97: Yhteisyrityksen perustaminen liikkeen luovutuksena ja EY-tuomioistuimen liikkeen luovutusta koskevia ratkaisuja (endast på finska; Grundande av samföretag i samband med affärsöverlåtelse och EG-domstolens beslut angående överlåtelse av rörelse)

Taxiföretagsverksamhet är en bransch, där det i allmänhet kan anses befogat att tillämpa tidsbegränsade arbetsavtal för tillfälliga taxichaufförer, eftersom de tidsbegränsade avtalen i sådana fall egentligen inte syftar till anställningsförhållanden som gäller tills vidare.

Undantag utgör den praxis som tillämpades före år 1996. Då ansåg man att taxichaufförer som arbetade periodvis för samma arbetsgivare

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

varit anställda tills vidare. De kalenderår under vilka gränsbeloppet i APL överskridits har omfattats av APL.

ETK:n lakiosaston tiedote 9/97: Katsaus soveltamisasioista 1/97 (endast på finska; PSC, juridiska avdelningens meddelande 9/97: Översikt över tillämpningsärenden 1/97); ETK:n lausunto 29.11.1996 (endast på finska; PSC:s utlåtande 29.11.1996)

6.5

Sammanlänkning av tidsbegränsade anställningsförhållanden före 1.1.1998

Inom det privata arbetspensionssystemet började man sammanlänka anställningsförhållanden, eftersom en del av de kortvariga anställningsförhållandena till samma arbetsgivare annars skulle ha blivit helt utan arbetspensionsskydd. I arbetsrättslig bemärkelse sammanlänkades separata anställningsförhållanden till ett enda APL-anställningsförhållande. Före 1.2.1987 fanns det inga lagbestämmelser om sammanlänkning av anställningsförhållanden.

Rättspraxis kom till på 1970-talet då försäkringsdomstolen gav beslut i saken. Yrken där anställningsförhållanden sammanlänkades, var bl.a. musiker, skådespelare, hjälpkarlar på flyttfirmor, arbetskraft på företag som hyr ut personal samt säsong- och veckoslutsbiträden.

Senare infördes en specialbestämmelse i APL om sammanlänkning av tidsbegränsade anställningsförhållanden. Anställningsförhållanden som varat en kortare tid än en månad och som arbetsrättsligt sett baserat sig på separata avtal började 1.2.1987 omfattas av APL enligt den s.k. tremånadersregeln och 1.1.1996 enligt den s.k. tvåmånadersregeln.

Bilagan till detta cirkulär

Cirkulär:

A 8/87 Ändring av 1 § APL

A 42/95 Sammanlänkning av korta arbetsförhållanden fr.o.m. 1.1.1996 och nya bestämmelser i syfte att förhindra att försäkringsskyldigheten kringgås

6.5

Oavlönad frånvaro under pågående anställningsförhållande

Orsak till oavlönad frånvaro medan anställningsförhållandet pågår kan till exempel vara:

- sjukdom
- rehabilitering
- moderskaps-, särskild moderskaps- och faderskapsledighet, föräldraledighet eller vårdledighet
- permittering

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

- studieledighet
- beväringstjänst
- alterneringsledighet
- annan mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalad oavlönad ledighet.

Enligt gängse praxis anses ett APL-anställningsförhållande fortgå utan avbrott, om den oavlönade tiden i anställningsförhållandet pågår i högst ett år. Anställningsförhållandet betraktas som fortgående, förutsatt att arbetsgivaren inte har anmält att APL-anställningsförhållandet har upphört och att arbetstagaren har återgått till sitt arbete efter den oavlönade perioden.

Permittering

Arbetstagarens anställningsförhållande kan upphöra under permitteringsperioden på grund av arbetsgivarens uppsägning eller att arbetstagaren har sagt upp sig. Om arbetsgivaren inte ordnar arbete åt den permittierade arbetstagaren under uppsägningstiden, betraktas arbetstagarens lön för uppsägningstiden som skadestånd. En sådan ersättning räknas inte med i försäkringen av lönen eller tiden.

PSC, juridiska avdelningens meddelande 5/92: TEL-työsuhteen päättäminen lomautuksen aikana (endast på finska; Avslutande av APL-anställningsförhållande under permittering)

7

DEFINIERING AV ARBETSGIVARE

7.1

Kringgående av försäkringsskyldigheten

Arbetsgivarföretag som har gemensamma ägare, kan bokföra arbetstagare som anställda av olika arbetsgivarföretag. Ändå kan arbetstagarens faktiska arbetsförhållanden hela tiden vara oförändrade. I anställningsutredningar på 1990-talet stötte man på fall, där arbetsgivare försökte kringgå sin APL-försäkringsskyldighet genom att spjälka upp anställningsförhållanden som var kortare än en månad på flera självständiga företag med samma ägare. För att motverka detta infördes i 1 § 6 mom. APL 1.1.1996 en bestämmelse som gäller kringgående av försäkringsskyldigheten. Enligt bestämmelsen gäller att, om skyldigheten att ordna pensionsskydd har kringgåtts genom att ge en rättshandling ett sådant innehåll som inte motsvarar sakens verkliga natur och syfte, skall man då denna skyldighet att ordna pensionsskydd avgöra förfara enligt sakens faktiska natur och syfte.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Bestämmelsen har förlorat sin betydelse i och med att KoPL:s tillämpningsområde utvidgades 1.1.1998 att gälla anställningsförhållanden som är kortare än en månad och anställningar, där lönen underskrider gränsbeloppet i APL.

I fall, där det finns skäl att misstänka att det är fråga om kringgående av försäkringskyldigheten, avgör PSC saken på ansökan. Både arbetsgivare, arbetstagare och pensionsanstalter kan ansöka om ett avgörande.

Cirkulär:

A 42/95 Sammanlänkning av korta arbetsförhållanden fr.o.m. 1.1.1996 och nya bestämmelser i syfte att förhindra att försäkringskyldigheten kringgås

Rättsfall:

En våningsstäderska arbetade i anställningsförhållande till ett företag som uthyrde arbetskraft

Arbetstagaren arbetade som våningsstäderska på ett hotell under åren 1993-1994. Arbetsavtalet hade ingåtts med ett företag som hyrde ut arbetskraft. Lönen betalades turvis ut av flera företag inom samma företagsgrupp som hyrde ut arbetskraft. Företagstidtabellen var så uppgjord att de olika företagen inte uppfyllde APL:s tillämpningsvillkor. Våningsstäderskan ansågs ha arbetat hela tiden i anställningsförhållande till det företag som städerskan ingått avtal med. Företagstidtabellen var uppenbarligen uppgjord i syfte att undvika kostnader för arbetstagaren. FSD 12.12.1996, 10401-10406/95; PSC, juridiska avdelningens meddelande 1/97 (endast på finska)

7.2

Ett arbete, flera arbetsgivare

En arbetstagare kan utföra samma slags arbete för flera arbetsgivare. Arbetsavtalet kan ha ingåtts med alla arbetsgivare gemensamt eller med varje arbetsgivare för sig. Lönen kan betalas antingen som en kollektiv summa eller varje arbetsgivare betalar sin andel skilt. Exempel på sådana arbeten är t.ex. en städerska som arbetar för flera familjer och ett mottagningsbiträde som arbetar för flera läkare.

Om det inte går att särskilja varje arbetsgivares andel vad gäller ledning och övervakning av arbetet, är det fråga om ett enda anställningsförhållande. I sådana fall är arbetsgivarna skyldiga att gemensamt ordna arbetstagarens pensionsskydd. Arbetsgivarna ansvarar solidariskt för försäkringspremierna. Det innebär att pensionsanstalten kan debitera försäkringspremierna av vem som helst av dessa arbetsgivare.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Det gemensamma ansvaret kan uppstå även på andra grunder än att arbetstagaren har gemensamma arbetsgivare. Då gäller det undantagssituationer, där det i allmänhet är fråga om ett direkt kringgående av lagen eller svikligt förfarande, som leder till att arbetstagarens pensionsskydd försvagas.

Om arbetsgivarna var för sig, i tur och ordning, leder och övervakar arbetet, har arbetstagaren flera anställningsförhållanden. Då är arbetsgivarna var för sig skyldiga att ordna pensionsskyddet. Enligt huvudregeln utgör löner som skilda arbetsgivare betalat för olika arbeten separata anställningsförhållanden.

Esor-essee 1: Eläketurvan yhteisvastuullinen järjestäminen (endast på finska; Ordande av pensionsskydd på gemensamt ansvar)

Rättsfall:

Medlemmarna i en hushållscirkel är skyldiga att ordna pensionsskydd på gemensamt ansvar.

En hushållscirkel omfattande sju familjer undertecknade i mars 1997 i hushållscirkelns namn ett arbetsavtal med en person. Lönen utbetalades till arbetstagaren i en enda rat. En av cirkelns medlemmar hade fått fullmakt av de andra att betala arbetstagarens lön och sköta andra arbetsgivarplikter. Var och en av cirkelmedlemmarna hade tagit en separat olycksfallsförsäkring för arbetstagaren. PSC ansåg att medlemmarna i hushållscirkeln var skyldiga att ordna APL-försäkring på gemensamt ansvar. PSC:s utlåtande 14.10.1997, PSC, juridiska avdelningens meddelande 7/98 (endast på finska)

Disponent i separata anställningsförhållanden till olika bolag

Ab:s verkställande direktör skötte i början av 1960-talet samtidigt disponentuppgifterna för de bostads- och fastighetsaktiebolag som ab delvis ägde. Verkställande direktörens anställningsförhållande till ab på grundval av disponentlönen var i tiderna försäkrat enligt APL. Ab gav mer än 30 år senare ett utlåtande, enligt vilket disponentuppgifterna ingick i verkställande direktörens befattningsbeskrivning. Disponentlöner ansågs det oaktat basera sig på annat arbete än det som ingick i verkställande direktörens befattning.

FSD 29.8.1996, 608/95

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

8 UTREDNING AV BOLAGSMÄNS ARBETE I EFTERHAND

8.1

Bolagsmän i öppna bolag och ansvariga bolagsmän i kommanditbolag

Allt sedan arbetspensionslagarna trädde i kraft har bolagsmäns arbete under olika tider tolkats antingen som anställningsförhållande eller företagaverksamhet. Situationen klarades genom en lagändring 1.7.1981.

8.1.1

Nuvarande tillämpning

Enligt lagändringen 1.7.1981 arbetar bolagsmän i öppna bolag och ansvariga bolagsmän i kommanditbolag inte i anställningsförhållande. I arbetspensionslagarnas bemärkelse innehar de således företagareställning.

8.1.2

Försäkring före 1.7.1981

När APL trädde i kraft 1.7.1962 ansågs andra bolagsmän än sådana som hade en ledande ställning arbeta i anställningsförhållande på det sätt som lagen avsåg. Genom en ny bestämmelse som infördes i APL 22.11.1963 föreskrivs hur lagen skall tillämpas på bolagsmän i ledande ställning. Enligt bestämmelsen betraktades en bolagsman i ledande ställning som anställd, om

- bolaget hade ingått ett arbetsavtal med bolagsmannen Om bolagsmannen arbetade enbart på basis av bolagsavtalet, betraktades han som företagare
- bolagsmannen ägde antingen ensam eller tillsammans med sina familjemedlemmar högst hälften av bolaget
- bolagsmannen fick förskottsskattepliktig lön

Rättspraxis ändrades år 1970 genom försäkringsdomstolens beslut. En bolagsman, vars arbete baserade sig på ett avtal med bolaget, omfattades även av APL. År 1976 ändrades rättspraxis åter. Om bolagsmannen inte fick lön, betraktades andel i bolagets årsvinst som APL-lön för anställningsförhållandet. För olönsamma år uppskattades APL- eller KAPL-lönen enligt de kriterier som gällde för FöPL-arbetsinkomst.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

8.2

Tysta bolagsmän i kommanditbolag

Tyst bolagsman som får lön och arbetar i bolaget betraktas som anställd.

Under åren 1989 – 1993 kunde tysta bolagsmän undantagsvis försäkras enligt APL, trots att de inte fick lön. Försäkringen baserade sig då på den vinstandel som bolagsmannen fick på grundval av de medel han satsat i bolaget.

PSC, juridiska avdelningens meddelanden:

8/93 Palkatta työskentelevän kommandiittiyhtiön äänettömän yhtiömiehen ja osakeyhtiön vähemmistöosakkaan vakuuttaminen (endast på finska; Försäkring av tyst bolagsman i kommanditbolag och minoritetsägare i aktiebolag som arbetar utan lön)

14/93 Palkatta työskentelevän kommandiittiyhtiön äänettömän yhtiömiehen vakuuttaminen (endast på finska; Försäkring av tyst bolagsman i kommanditbolag som arbetar utan lön)

8.3

Upplösning av öppet bolag eller kommanditbolag i beskattningen

För att ett öppet bolag eller ett kommanditbolag inte skall kunna undgå skatt, kan skattemyndigheten skattetekniskt upplösa det. Denna metod används, om företaget har getts en form som inte överensstämmer med dess egentliga natur. Sedan början av 1993 fördelas ett personbolags beskattningsbara inkomst alltid på bolagsmännen som deras beskattningsbara inkomst. I allmänhet blir upplösning av ett bolag med stöd av 28 § lagen om beskattningsförfarande aktuellt endast i det fall att bolaget försökt fördela inkomsten på de nominella bolagsmännen (t.ex. familjemedlemmarna).

Skattemyndighetens beslut kan även inverka på tillämpningen av arbetspensionslagarna, vilket följande rättsfall visar.

Rättsfall:

Lönen från bolag som upplösts skattetekniskt

I Kb arbetade Y som var gift med ansvarige bolagsmannen X. Y var samtidigt tyst bolagsman i Kb. Kb betalad 42.000 mark i lön åt Y och verkställde förskottsinnehållning och socialskyddsavgifter på lönen. Pensionsanstalten debiterade Kb för APL-premien på basis av Y:s löner.

Skattemyndigheten upplöste skattetekniskt Kb:s verksamhet för året i fråga och sammanslog bolagets inkomster med X' privata inkomster. Lönen till Y överfördes som inkomster till X. Eftersom

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Y följaktligen inte hade fått förskottsskattepliktig lön, omfattas hon inte av arbetspensionslagarna.
FSD 21.10.1999, 4594/98

8.4

Aktieägare i aktiebolag

8.4.1

Nuvarande praxis

En aktieägare i ett aktiebolag som arbetar i bolaget omfattas sedan 1.7.1981 av APL, om

- han eller hon äger ensam eller tillsammans med sina familjemedlemmar högst hälften av aktiekapitalet eller om det röstetal som deras aktieinnehav medför utgör högst hälften av samtliga aktiers röstetal
- aktieägarens aktieinnehav är större än ovan, men han eller hon inte har ledande ställning i bolaget.

Om en sådan aktieägare arbetar i KAPL- eller KoPL-branschen, försäkras han enligt KAPL eller KoPL.

Exempel:

Aktieinnehav och röstetal i Ab

X och Y är fr.o.m. 1.11.1994 försäkrade som minoritetsägare (50 %/50 %) enligt APL. Efter det att ägarandelarna ordnats, äger X 49,17 % av bolagets aktier och innehar 52,67 % av det röstetal aktieinnehavet medför. Y äger 50,83 % av bolagets aktier och innehar 47,33 % av det röstetal de medför. X är bolagsstyrelsens ordförande och Y styrelsemedlem.

PSC: På bägge tillämpas FöPL. Vid tillämpningen av arbetspensionslagarna betraktas en person som företagare, om han eller hon har ledande ställning i ett aktiebolag och antingen ensam eller tillsammans med sina familjemedlemmar äger mer än hälften av bolagets aktiekapital eller om det röstetal deras aktieinnehav medför utgör mer än hälften av samtliga aktiers röstetal. Bägge har ledande ställning; Y äger över hälften av bolagets aktier och X över hälften av det röstetal aktierna medför.
ETK:n kirje 25.3.1996 (endast på finska; PSC:s brev 25.3.1996)

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Bolagets egna aktier

Ändringen av aktiebolagslagen (734/78) trädde i kraft 1.9.1997. Efter det beaktas inte bolagets egna aktier som är i dess besittning när man skall avgöra frågan om aktieägarens faktiska bestämmande inflytande i bolaget.

Exempel:

A har ledande ställning och äger 30 % av aktiekapitalet och det röstetal som aktierna medför. Bolaget har i sin besittning 50 % av de egna aktierna. Eftersom aktierna som bolaget har i sin besittning inte beaktas, äger A mer än hälften av det utomstående aktiekapitalet. A omfattas av FöPL.

Preferensaktie

Ett aktiebolags samtliga aktier ger i princip lika rättigheter i bolaget. Bolaget kan emellertid också ha aktier som ger rösträtt endast i vissa ärenden (preferensaktie).

När man skall avgöra om en funktionär som arbetar i ledande ställning i bolaget äger över hälften av aktierna i bolaget eller det röstetal aktierna medför, beaktas inte preferensaktie eller det röstetal aktien medför. Men om preferensaktie med stöd av en bestämmelse i bolagsordningen ger rätt till omfattande bestämmande inflytande, kan avgörandet bli ett annat.

Cirkulär:
A 15/98 Ändringar i aktiebolagslagen

Definiering av ledande ställning

De som anses ha ledande ställning i ett bolag är bl.a. ab:s verkställande direktör, styrelsemedlemmar, aktiebolagets administrativa direktör och marknadsföringsdirektör.

Även rätten att teckna bolagets namn tyder på ledande ställning. En ägarfamiljs medlemmar i små familjeföretag anses i allmänhet ha ledande ställning.

På aktiebolags styrelsesuppleanter tillämpas FöPL när övriga villkor uppfylls, förutsatt att suppleanten en längre tid, t.ex. över ett år, ersätter den ordinarie medlemmen i styrelsen. I sådana fall har suppleanten befogenhet att handla å bolagets vägnar på ett sätt som kan anses tyda på ledande ställning.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Ett aktiebolags styrelsesuppleant som arbetar i bolaget kan, oberoende av sitt suppleantskap, omfattas av FöPL på grundval av att han eller hon i övrigt har ledande ställning (t.ex. rätt att teckna bolagets namn).

8.4.2

Försäkring före 1.7.1981

När APL trädde i kraft 1.7.1962 tillämpades APL inte på funktionärer som hade ledande ställning, till exempel inte på verkställande direktören.

Genom en ny bestämmelse som infördes i APL 22.11.1963 skulle lagen tillämpas på bolagsmän i ledande ställning. Ett aktiebolags aktieägare som hade ledande ställning i bolaget betraktades som anställd, om följande villkor utöver minimivillkoren i APL dessutom uppfylldes:

- bolaget hade ingått ett arbetsavtal med bolagsmannen Om bolagsmannen arbetade enbart på basis av bolagsavtalet, betraktades han som företagare
- bolagsmannen ägde antingen ensam eller tillsammans med sina familjemedlemmar högst hälften av bolaget
- aktieägaren fick förskottsskattepliktig lön.

8.5

Familjemedlemmar

I arbetspensionspraxis betraktas som bolagsmannens familjemedlem en person som varaktigt lever i samma hushåll och är släkt med bolagsmannen eller dennes maka eller make i rakt nedstigande eller uppstigande led eller är adoptivbarn eller adoptivförälder eller gift med någon av dem. Om medlemmen är sambo, förutsätts dessutom att bolagsmannen har barn tillsammans med sin sambo.

När en familjemedlem inte har ägarandel i företaget och medlemmen får lön, omfattas arbetet av lagarna om arbetspension på basis av anställningsförhållanden. Om familjemedlemmen inte har fått lön, omfattas arbetet inte av arbetspensionslagarna.

8.6

Bestämmande inflytande på basis av indirekt ägande

När ett bolag (t.ex. kommanditbolag, öppet bolag, aktiebolag) ägs indirekt av ett annat bolag kan detta ge aktieägaren faktiskt bestämmande inflytande i det bolag där aktieägaren arbetar.

Försäkringsdomstolen godkände år 1990 att indirekt ägande kan påvisa faktiskt bestämmande inflytande i aktiebolag. Försäkringsdomstolen

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

hade redan tidigare år 1989 godkänt indirekt bestämmande inflytande i kommanditbolag.

Den som är aktieägare i ett bolag och har ledande ställning i bolaget omfattas således av FöPL, även när han eller hon genom indirekt ägande ensam eller tillsammans med sina familjemedlemmar har bestämmande inflytande i bolaget. En sådan situation kan uppkomma, om ett bolags aktieägare har bestämmande inflytande i bolaget B, som i sin tur har bestämmande inflytande i det bolag A, där aktieägaren arbetar i ledande ställning.

ETK:n lakiosaston tiedote 8/91T Johtavassa asemassa oleva toimihenkilö ja välillinen omistus (endast på finska; PSC, juridiska avdelningens meddelande 8/91T Funktionär i ledande ställning och indirekt ägande)

8.7

Oskiftat dödsbo

Om dödsboet efter en firmaägare, näringsidkare, ett öppet bolags bolagsman eller ett kommanditbolags ansvariga bolagsman är oskiftat, omfattas dödsboets delägare av FöPL. Vid bedömningen av om bodelägarna omfattas av FöPL utgår man från den dag som följer efter dödsdagen.

Vid tillämpningen av arbetspensionslagarna betraktas det oskiftade dödsboet efter ett aktiebolags aktieägare som en självständig juridisk person. När en avliden aktieägares aktier i ett aktiebolag övergår till dödsboet, skall frågan om huruvida bodelägarna omfattas av FöPL eller lagarna om arbetspension på basis av anställningsförhållanden bedömas utgående från den tidpunkt då äganderätten till aktierna övergick till dödsboet. Kravet på över 50 % ägarandel bedöms utgående från den dag som följer efter dödsfallet.

Rättsfall:

Aktiebolag

X ägde 14 aktier i aktiebolaget. Dödsboet efter X' make ägde 116 aktier. Sammanlagt fanns det 180 aktier. När man skall räkna ut om X äger mer än hälften av bolagets aktiekapital, kan de aktier som dödsboet efter X make äger inte räknas med, eftersom avvitrning och arvsskifte ännu inte förrättats efter dödsfallet. PND 26.4.1982 (3554/81).

9

ANTECKNING I HANDELSREGISTRET OCH DESS BETYDELSE

Ur handelregistret kan man få uppgifter om arbetsgivarens verksamhet, såsom näringsgren, verksamhetstid, bolagsform och bolagsmän.

Rådgivnings- och övervakningsavdelningen 15.1.2001

Anteckning i handelsregistret har en viss offentlighetsverkan. Med en antecknings positiva offentlighetsverkan avses att det som har antecknats i registret anses ha kommit till en tredje persons kännedom, om det inte av omständigheterna framgår att han varken haft eller bort ha haft vetskap om den. Med en antecknings negativa offentlighetsverkan avses att en omständighet som borde ha antecknats i handelsregistret inte kan åberopas mot annan än den som visas ha haft vetskap om den.

En gäldenär har rätt att utgå ifrån att anteckningen i handelsregistret är riktig. Enligt 26 § handelsregisterlagen skall därför det som antecknats i handelsregistret och vederbörligen kungjorts anses ha kommit till tredje mans kännedom. Före kungörelsen får det som har antecknats i handelsregistret inte åberopas mot annan än den som visas ha haft vetskap om den.

Om en del företag finns det bristfälliga uppgifter i handelsregistret. När ett anställningsförhållande i sådana situationer skall verifieras använder man i regel endast registrerade uppgifter som grund för avgörandet. I enskilda fall som gäller personbolag kan avgörandet få basera sig på någon annan utredning av företagsverksamheten. I fråga om aktiebolag baserar sig avgörandet endast på uppgifterna i handelsregistret.

Rättsfall:

Beslutet tillkännagavs aktiebolagets styrelsesuppleant på grundval av uppgifterna i handelsregistret

Personen är antecknad i handelsregistret som aktiebolagets styrelsesuppleant. Enligt protokollet från aktiebolagets extra bolagsmöte har styrelsen beviljats avsked. Denna uppgift är inte införd i handelsregistret. Eftersom personen är antecknad i handelsregistret som styrelsesuppleant, har andra haft grundad orsak att utgå ifrån att uppgiften är riktig. Man har således kunnat skicka beslutet om APL-försäkring angående aktiebolaget till personen i registret.

FSD 11.6.1998, 3998/97

Alla företag är inte inregistrerade i handelsregistret. Vid utredningen av dessa företag skaffar man den nödvändiga informationen från andra källor, bl.a. skattemyndigheten. Numera är privata näringsidkare skyldiga att göra anmälan till handelsregistret endast under vissa förutsättningar.

En reformering av registreringen pågår som bäst. Enligt lagförslaget skall det nya registret innehålla uppgifter om näringsidkare och samfund i större utsträckning än tidigare.

PENSIONSFÖRSÄKRING ENLIGT ARBETSPENSIONSLAGARNA

ARBETE SOM ANSTÄLLD

Arbete som utförs i en privat arbetsgivares anställning omfattas antingen av lagen om pension för arbetstagare (APL), lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (KAPL) eller lagen om pension för konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare (KoPL).

Arbetsgivaren skall enligt lag teckna en pensionsförsäkring för sina anställda. Arbetsgivaren försäkras sina anställda genom att ta en APL-försäkring i ett pensionsförsäkringsbolag eller genom att betala KAPL- eller KoPL-premier för anställda som utför sådant arbete som omfattas av dessa lagar. Försäkringspremier år 2001 är 21,8 % för APL, 21,8 % KAPL och 17,0 % KoPL. Arbetstagarens andel av premierna är 4,5 % och den innehålls från bruttolönen genast i samband med löneutbetalningen. Innehållningen kan inte göras retroaktivt.

PENSIONSSKYDD ENLIGT APL

Den anställda skall försäkras enligt APL

- när anställningen har pågått utan avbrott minst en månad efter det år då arbetstagaren fyllde 13 år
- när månadslönen på vilken skatt innehålls uppgår till minst 1.255,56 mk år 2001. Naturaförmåner är också APL-lön. Märkbeloppet är bundet vid APL-index och ändras årligen.

Inkomstgränserna är

år	mk/mån	år	mk/mån
2001	1.255,56	1983	579,93
2000	1.206,13	1982	529,86
1999	1.183,94	1981	472,18
1998	1.156,69	1980	421,48
1997	1.135,14	1979	385,35
1996	1.115,49	1978	363,17
1995	1.085,07	1977	332,11
1994	1.069,86	1976	292,82
1993	1.069,86	1975	242,75
1992	1.066,06	1974	199,65
1991	1.010,92	1973	173,66
1990	938,66	1972	313,10
1989	879,08	1971	273,80
1988	818,24	1970	249,72
1987	776,41	1969	230,00
1986	738,38	1966-68	180,00
1985	689,58	1962-65	lön som ger en tillräcklig huvudsaklig utkomst
1984	637,61		

APL gäller inte anställningar

- som har börjat efter 65 års ålder
- som ger arbetstagaren rätt till pension enligt någon annan lag eller förordning
- som har upphört innan lagen gavs 8.7.1961.

Andra bestämmelser som skall beaktas när APL tillämpas

Före 1.1.1998 försäkrades en anställning som hade pågått kortare tid än en månad också enligt APL, om arbetstagaren arbetade hos en och samma arbetsgivare i korta tidsbestämda arbetsförhållanden under minst två kalendermånader i rad.

Separata anställningar som pågick kortare tid än en månad betraktades som ett enda sammanhängande arbetsförhållande om

- arbetstagaren var anställd hos samma arbetsgivare under minst två månader i rad (före år 1996 tre månader) och
- lönen under vardera månad uppgick till minst APL-gränobeloppet och
- om antalet arbetstimmar varje månad uppgick till minst 20

- Före 1.2.1987 skulle alla anställningar där den regelbundna arbetstiden var minst 20 timmar i veckan försäkras enligt APL, oberoende av lönen för anställningen. Bestämmelsen tillämpas på anställningar före detta datum.
- Före 1.7.1971 var arbetsgivaren skyldig att försäkra anställda över 18 år som efter 18 års ålder hade varit i arbetsgivarens anställning minst fyra månader utan avbrott. Före 1.1.1965 var minimitiden sex månader. Den nedre åldersgränsen 18 år slopades 1.7.1971.
- En anställning som hade upphört före 1.1.1966 försäkrades enligt APL om arbetstagaren fick en tillräcklig huvudsaklig utkomst av lönen för anställningen.

APL-pensionsförsäkringsbolagen

ILMARINEN
Eriksgatan 41, 00018 ILMARINEN, tfn (09) 1841, fax (09) 184 3445
www.ilmarinen.fi

PENSIONS-ALANDIA
Ålandsvägen 31, 22100 MARIEHAMN, tfn (018) 29 000, fax (018) 29 661
www.alandiabolagen.com

PENSIONS-FENNIA
Folkskolegränd 1, 00100 HELSINGFORS, tfn 010 5031, fax 010 503 7680
www.fennia.fi

PENSIONS-TAPIOLA
Norrskensvägen 7, 02100 ESBO, tfn (09) 4531, fax (09) 453 3166
www.tapiola.fi

VARMA-SAMPO
Annegatan 18, 00120 HELSINGFORS, tfn 010 51 513, fax 010 514 4752
www.varma-sampo.fi

VERDANDI Pensionsförsäkring
Olofsvägen 2, 20700 ÅBO, tfn 010 55 010, fax 010 550 1690
www.verdandi.fi

PENSIONSSKYDD ENLIGT KoPL

På de anställdas löner skall KoPL-försäkringspremier månatligen inbetalas till Pensionskassan för utövande konstnärer och särskilda grupper av arbetstagare. Pensionskassans adress är PB 20, 00241 HELSINGFORS, tfn (09) 15 061, fax (09) 150 6242. Betalning av försäkringspremier (se omstående sida).

Hur KoPL tillämpas

KoPL gäller sådant arbete som utförs av de yrkesgrupper som finns särskilt uppräknade i lagen. Dessutom förutsätts att anställningen är avsedd att pågå kortare tid än ett år. Anställningar inom APL-branscherna som är kortare än en månad och sådana som pågår minst en månad försäkras också enligt KoPL, om lönen underskrider APL-gränsbeloppet 2001 1.255,56 mk/mån.

KoPL omfattar också alla anställningar, där arbetsgivaren är ett hushåll. Hushållen skall försäkra alla sina anställda enligt KoPL, oberoende av lönebeloppet och anställningens längd. KAPL-arbete som utförs på uppdrag av hushåll försäkras enligt KAPL som förut. Försäkringskyldigheten börjar från och med det år då den anställda fyller 14 år.

PENSIONSSKYDD ENLIGT KAPL

Hur KAPL tillämpas

Anställda arbetstagare försäkras fr.o.m. 1.7.1962 enligt lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (KAPL), om de arbetar inom de branscher som nämns i lagen, dvs. i lantbruks-, skogs-, byggnads- och hamnarbete.

KAPL gäller inte

- tjänstemän,
- arbetstagare inom rör- eller elbranschen som är anställda av ett annat företag än byggnadsfirma,
- arbetstagare som är anställda av staten, kommunen eller kyrkan och som enligt avtal har stadigvarande anställning.

BETALNING AV KAPL- ELLER KoPL-FÖRSÄKRINGS- PREMIER

LEL Arbetspensionskassan sköter förutom KAPL pensionsförsäkring även pensionsförsäkring enligt KoPL. För en KAPL- eller KoPL-försäkring behöver arbetsgivaren inte ingå ett särskilt försäkringsavtal. Arbetsgivaren redovisar pensionspremierna varje månad till LEL Arbetspensionskassan, senast den 20 i månaden efter löneutbetalningen.

Pensionspremierna kan betalas via Internet, adress www.lel.fi, eller genom att ringa telefonfaktureringen, (09) 150 6702. Registrerade arbetsgivare kan också avtala med pensionskassan om andra sätt att redovisa premierna maskinellt. Tillfälliga premiebetalare kan också redovisa premierna på inbetalningskort som finns att få på Andelsbankernas/ACA:s, Meritas, Leonias och försäkringsbolagens kontor, posten och arbetskraftsbyråerna.