

Neuvonta- ja valvontaosasto


15.1.2001

Työeläkelaitoksille

TEL-TYÖSUHTEEN SELVITTÄMINEN JA VAKUUTTAMINEN

Eläketurvakeskus on 23.6.1986 antanut eläkelaitoksille ohjeet TEL-työsuhteen todentamisesta jälkikäteen. Uusi yleiskirje korvaa aikaisemmat ohjeet.

ELÄKETURVAKESKUS


Seppo Pietiläinen
Markku Sirviö

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

SISÄLLYSLUETTELO

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 4 |
| 2 | TYÖSUHDE TAI YRITTÄJÄTOIMINTA..... | 4 |
| 2.1 | Työsuhde..... | 5 |
| 2.2 | Yrittäjätoiminta..... | 5 |
| 2.3 | Luottamustoimet..... | 6 |
| 2.4 | Urheilutoiminta..... | 6 |
| 3 | RATKAISU TYÖSKENTELYN VAKUUTTAMISESTA..... | 6 |
| 4 | NÄYTTÖVELVOLLISUUSAIKA..... | 7 |
| 5 | TEL-TYÖSUHTEEN PALKKA JA KESTO..... | 8 |
| 5.1 | Palkan ja työsuhdeajan arviointi | 8 |
| 5.2 | Ulkomaantyön palkka | 8 |
| | Ulkomaantyön palkka 1.1.1994 alkaen | 8 |
| | Ulkomaantyön palkka ennen 1.1.1994..... | 9 |
| 5.3 | Tietolähteet..... | 9 |
| 5.3.1 | Työtodistus | 10 |
| 5.3.2 | Työsopimus..... | 10 |
| 5.3.3 | Palkkaturvapäätökset..... | 10 |
| | Korvaus työsuhteen laittomasta purkamisesta..... | 11 |
| 5.3.4 | Verotiedot | 11 |
| | Veron ennakonpidätystodistus..... | 11 |
| | Veroehdotusmenettely | 12 |
| | Vuosi-ilmoitukset..... | 12 |
| | Rekisteröimättömän työnantajan maksamat palkat | 12 |
| | Ennakkoperintä | 12 |
| | Äyritiedot..... | 13 |
| 5.3.5 | Lähetetyn työntekijän todistus..... | 13 |
| 5.3.6 | Tuomioistuinten päätökset..... | 14 |
| 5.3.7 | Työtovereiden todistukset..... | 14 |
| 6 | TEL:N SOVELTAMISEDELLYTYKSET | 14 |
| 6.1 | Nykyinen soveltaminen..... | 14 |
| 6.2 | Vakuuttaminen jälkikäteen ennen 1998..... | 15 |
| | TEL:n rajamäärä ylittyä tilapäisesti ennen 1.1.1998..... | 15 |
| 6.3 | Pääasialliseen toimeentuloon riittävä ansio 8.7.1961 - 31.12.1965..... | 16 |
| 6.4 | Työsuhteen yhdenjaksoisuuden selvittäminen | 16 |
| 6.4.1 | Työsopimuksen merkitys | 16 |
| | Työsopimus määräaikaisena tai toistaiseksi | 16 |
| 6.4.2 | Jaksottainen työskentely..... | 17 |

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

| | | |
|-----|--|----|
| 6.5 | Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen ennen 1.1.1998..... | 18 |
| 6.6 | Palkattomat poissaolot työsuhteen kestäessä..... | 18 |
| | Lomautus..... | 19 |
| 7 | TYÖNANTAJATAHON MÄÄRITTELY..... | 19 |
| 7.1 | Vakuuttamisvelvollisuuden kiertäminen..... | 19 |
| 7.2 | Yksi työ, monta työnantajaa..... | 20 |
| 8 | YHTIÖMIESTEN TYÖSKENTELYN TAKAUTUVA SELVITTÄMINEN..... | 21 |
| 8.1 | Avointen yhtiöiden yhtiömiehet ja kommandiittiyhtiöiden vastuunalaiset yhtiömiehet..... | 21 |
| | 8.1.1 Nykyinen soveltaminen..... | 21 |
| | 8.1.2 Vakuuttaminen ennen 1.7.1981..... | 22 |
| 8.2 | Kommandiittiyhtiön äänettömät yhtiömiehet..... | 22 |
| 8.3 | Avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön purkaminen verotuksessa..... | 23 |
| 8.4 | Osakeyhtiöiden osakkaat..... | 23 |
| | 8.4.1 Nykyinen käytäntö..... | 23 |
| | Yhtiön omat osakkeet..... | 24 |
| | Etuosake..... | 24 |
| | Johtavan aseman määrittely..... | 25 |
| | 8.4.2 Vakuuttaminen ennen 1.7.1981..... | 25 |
| 8.5 | Perheenjäsenet..... | 25 |
| 8.6 | Määräämisvalta välillisen omistuksen perusteella..... | 26 |
| 8.7 | Jakamaton kuolinpesä..... | 26 |
| 9 | KAUPPAREKISTERIMERKINNÄN VAIKUTUS..... | 27 |

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

1 JOHDANTO

Eläketurvakeskus (ETK) on kirjeessään 23.6.1986 eläkelaitoksille antanut ohjeet TEL-työsuhteen todentamisesta jälkikäteen. Uusi yleiskirje korvaa aikaisemmat ohjeet.

Työsuhteen todentamiseen liittyvä lainsäädäntö on huomattavasti muuttunut aikaisempien ohjeiden jälkeen. Vanhojen ohjeiden jälkeen on tullut voimaan mm. työsuhteen sitovuutta koskeva TEL 10 a §. Samoin ns. työsuhteiden ketjutus on uudempien työsuhteiden osalta poistunut TaEL:n soveltamisalan laajentuessa 1.1.1998 alkaen.

Viime vuosina verotuslainsäädännön muutokset ovat vaikuttaneet huomattavasti työsuhteselvittelyyn. Yleiskirjeessä on ohjeet mm. tilanteisiin, joissa verottajalta ei saada työntekijöiden uusimpia työsuhteita.

Itse työsuhteen olemassaoloa eli näytön harkintaa koskevat periaatteet ovat kuitenkin edelleen samat kuin aikaisemminkin. Vaikka yleiskirje käsittelee lähinnä TEL-työsuhdetta, yleiskirjeessä olevat harkintaperiaatteet soveltuvat myös muun yksityisen sektorin työeläkelakien piiriin kuuluvan työskentelyn selvittämiseen. Uudet ohjeet ovat soveltuvin osin voimassa silloin kun jälkikäteen selvitetään kaikkia yksityisen työeläkejärjestelmän piiriin kuuluvia työsuhteita. Pääperiaate on edelleenkin, että työskentelyn todentaminen jälkikäteen on aina kokonais selvityksen tulos. Yksittäisten tietojen luotettavuus on harkittava tapauskohtaisesti.

Tässä yleiskirjeessä selvitetään eri työeläkelakien rajanvetoon liittyvää soveltamista ja oikeuskäytäntöä vain silloin, kun ne ovat merkityksellisiä TEL-työsuhteen selvittelyssä ja vakuuttamisessa. Uudet ohjeet on tarkoitettu käytännön oppaaksi työsuhteselvittelyä tekeville. Yksityisen työeläkejärjestelmän työeläkelakien tulkinnasta ja oikeuskäytännöstä on runsaasti hyödyllistä tietoa esim. ETK:n julkaisemassa Työeläkelainsäädäntö -kirjassa sekä esor-tietokannassa.

2 TYÖSUHDE TAI YRITTÄJÄTOIMINTA

Työsuhteen puuttuminen rekisteristä voi johtua mm. siitä, että työn teettäjä ei ole pitänyt työskentelyä työeläkelakien piiriin kuuluvana työsuhteena tai ylipäättään lainkaan työsuhteena. Työn suorittaja saattaa ilmoittaa puuttuvaksi työsuhteeksi myös toimintaa, joka jää työeläkelakien ulkopuolelle (esim. luottamustoimet ja harrastustoiminta). Käytän-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

nössä useimmin työskentelyn selvittely liittyy työsuhteen ja yrittäjyyden väliseen rajanvetoon.

2.1

Työsuhde

Työsuhteen olemassaolo ratkaistaan työoikeudellisin perustein. Työsuhteen tunnusmerkit johdetaan työsopimuslain 1 §:stä. Sen mukaan työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa työntekijä tai työntekijät työkuntana sitoutuvat tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Työsopimuslain mukaista määritelmää käsitteestä työsuhde käytetään myös työeläkelakien soveltamisessa. Osapuolet eivät voi sopia yksityisen työeläkejärjestelmän kannalta sitovasti siitä, onko kyseessä työsuhde vai yrittäjätoiminta. Myöskään he eivät voi sopia laista poiketen sovellettavasta eläkelaista tai vakuuttamisvelvollisuudesta.

Ratkaisevaa ei ole se, minkä nimisen sopimuksen perusteella työ tehdään. Sopimuksen nimellä voi kuitenkin olla merkitystä silloin, kun tosiasialliset työskentelyolosuhteet eivät ole ristiriidassa sopimuksen nimen ja osapuolten tarkoituksen kanssa.

Työstä maksettavan korvauksen suorittamistapa tai verotuskohtelu eivät ole myöskään yksinään ratkaisevia tekijöitä harkittaessa, onko kysymys työsuhteesta. Ratkaisun on perustuttava tosiasiallisiin olosuhteisiin.

2.2

Yrittäjätoiminta

Yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhhteessa taikka virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimituksessa.

Yrittäjätoiminnan tunnusmerkkinä pidetään sitä, että työnsuorittaja työskentelee omissa tiloissaan, omilla työvälineillään itse määrääminään aikoina. Hän ei saa tästä työstään säännöllistä aikapalkkaa vaan tehtäväkohtaisia palkkioita. Yrittäjäasemassa toimiva työnsuorittaja voi käyttää apulaista tai sijaista työntekijää kuulematta, eikä työntekijä rajoita hänen muuta samanaikaista työskentelyään. Tulkintaa yrittäjyydestä tukevat myös esimerkiksi ennakoperintärekisteriin ilmoittautuminen ja arvonlisäverovelvolliseksi rekisteröityminen.

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

2.3

Luottamustoimet

Luottamustoimi ei ole työsuhde, joten se ei kuulu pakollisen vakuutuksen piiriin. Luottamustoimessa olevalle voi palkkion maksaja kuitenkin järjestää TEL:n mukaisen eläketurvan vapaaehtoisesti. Jos henkilö on palkkion maksajaan samanaikaisesti työsuhhteessa, hänen luottamustoimesta saamansa palkkio lisätään käytännössä TEL:n mukaan pakollisesti vakuutettavaan palkkaan sen sijaan, että se vakuutettaisiin erikseen luottamustoimena.

Luottamustoimia voivat olla esimerkiksi järjestöjen ja toimikuntien jäsenyydet sekä osakeyhtiön hallituksen puheenjohtajuus ja jäsenyys. Luottamustoimelle on tyypillistä valinta tietyksi toimikaudeksi, mutta jäsenyys voi olla myös toistaiseksi jatkuvaa. Luottamushenkilölle maksetaan tavanomaisesti kokouspalkkioita, mutta voidaan maksaa myös säännöllistä kuukausipalkkaa.

2.4

Urheilutoiminta

Urheilusta saatavat ansiot eivät kuulu työeläkelakien piiriin TEL:n muutoksesta 1.5.1995 alkaen. Ennen lainmuutosta ammattimainen joukkueurheilija vakuutettiin TEL:ssä eräissä tilanteissa. Urheilemista koskevasta sosiaaliturvasta ja vakuuttamisvelvollisuudesta säädetään nykyisin lailla urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvasta.

Urheilutoiminnan yhteydessä työsuhhteessa tehty muu työ (esim. valmennus) kuuluu työeläkelakien piiriin.

Yleiskirjeet:

A 8/95 Urheilijoiden sosiaaliturvaa koskeva lainsäädäntö

A 18/95 Urheileminen lakisääteisen työeläkejärjestelmän ulkopuolelle

A 14/98 Urheilijoiden tapaturmaturvaan parannuksia

A 14/2000 Urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvaa koskevat

säännökset lain tasolle

A 18/2000, II Urheilijoiden tapaturma- ja eläketurvaa koskevat säännökset

ovat nyt lain tasolla

ETK:n esor-essee 31: Vastikkeellisen talkootyön verottaminen ja vakuuttamisen taustaa

3

RATKAISU TYÖSKENTELYN VAKUUTTAMISESTA

Työsuhteen selvittää ja työeläkelakien mukaisen vakuuttamisen ratkaisee yleensä eläkelaitos, jossa työnantajalla on TEL-vakuutus. LEL-työsuhteiden osalta ratkaisun tekee LEL Työeläkekassa ja TaEL-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

työsuhteiden osalta ratkaisun tekee Esiintyvien taitelijoiden ja eräiden erityisryhmien eläkekassa.

Eläkelaitos voi tällöin ratkaista myös kysymyksen siitä, onko työ työsuhteessa vai yrittäjänä tehtyä. Näin se menettelee kaikissa tilanteissa, joihin on soveltamiskäytännössä muodostunut vakiintunut kanta. Jos syntyy periaatteellista epäselvyyttä siitä, mitä työeläkelakia työntekijään tai työhön on sovellettava, ETK antaa asianosaisen pyynnöstä päätöksen tai lausunnon asiasta.

Jos työnantaja on laiminlyönyt TEL:n mukaisen vakuuttamisvelvollisuutensa, ETK:n tehtävänä on kehottaa työnantajaa ottamaan vakuutus. Jos työnantaja ei ota vakuutusta, ETK ottaa pakkovakuutuksen työnantajan kustannuksella.

4

NÄYTTÖVELVOLLISUUSAIKA

Työntekijä voi tehdä eläkelaitokselle tai ETK:lle pyynnön työsuhderekisterissä olevien tietojen oikaisusta. Vastuu työsuhteen näytön hankkimisesta on eläkelaitoksella, jos työsuhteen päättymisestä on alle viisi vuotta. Tätä vanhempien työsuhteiden osalta näyttövelvollisuus on pääsääntöisesti työntekijällä (TEL 10 a §).

Selvitettävä työsuhde voi tulla vireille muutoinkin kuin työntekijän pyynnöstä yli viiden vuoden kuluttua työsuhteen päättymisestä, esim. valvontatapauksena. Tällöinkin eläkelaitos pyrkii selvittämään työsuhteen, jos sillä on oleellinen merkitys eläketurvaan.

Eläkelaitos antaa työntekijälle joko neuvontavastuksen tai TEL 10 a §:n edellyttämän valituskelpoisen päätöksen eläkkeeseen oikeuttavasta palvelusajasta ja eläkkeen perusteena olevasta palkasta (päätös työsuhteen sitovuudesta eli ns. sito-päätös).

Sito-päätöksellä työsuhdetieto tulee osapuolia sitovaksi. Lainvoimaisella päätöksellä todettua työsuhdetietoa ei saa muuttaa työntekijän vahingoksi. Eläkelaitoksen neuvontavastauksella ei ole tätä oikeusvaikutusta.

Yleiskirjeet:

A 38/90 Työsuhdetietojen sitovuus

A 43/96 Hallitus esittää muutoksia työeläkelainsäädäntöön

A 30/98 Työsuhdetietojen selvittämisvelvollisuus eläkelaitoksissa (TEL 10 a §)

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

5

TEL-TYÖSUHTEEN PALKKA JA KESTO

5.1

Palkan ja työsuhdeajan arviointi

TEL:n piiriin kuuluva palkka on pääsääntöisesti työntekijälle maksettu veron ennakonpidätyksen alainen palkka. Palkasta ei aina tehdä veron ennakonpidätystä, mutta myös tällainen ansio voi olla TEL-palkkaa. TEL-työsuhde rekisteröidään selvittelyssä todettujen työsuhteen palkka- ja kestoajatietojen perusteella.

Jos työsuhteesta ei saada luotettavia palkkatietoja, harkittavaksi tulee palkan arviointi. Tämä on poikkeuksellinen menettely. Palkan arvioinnin lähtökohtana käytetään työnantajalta saatuja tietoja. Myös työntekijän työhistoria ja hänen oma arvionsa palkasta sekä muut selvittelyssä esille tulleet seikat vaikuttavat arviointiin.

Palkan arvioinnissa voidaan käyttää hyväksi mm. seuraavia tietoja:

- veroäyrit
- muiden saman työnantajan palveluksessa olleiden työntekijöiden palkat
- ko. työalan yleinen palkkataso (tiedot esim. työmarkkinajärjestöiltä)
- ammattiliittojen palkkataulukot
- LEL-työnimikkeiden keskipalkat (vahvistettu vuoteen 1993 saakka)

Jos tietoja työskentelypäivistä ei ole käytettävissä, ratkaisu työsuhdeajasta joudutaan tekemään palkan maksupäivien perusteella. Myös työstä saadun ansion suuruudella on tällöin merkitystä työsuhteen kestoajkaan nähden, jos se kuvastaa työntekijän työpanosta ja siten myös siihen käytettyä aikaa.

Yleiskirje:

A 8/90 Eläkepalkkaan luettavat ansiot

5.2

Ulkomaantyön palkka

Ulkomaantyön palkka 1.1.1994 alkaen

Vakuutuslasku on palkka, joka vastaavasta työstä olisi Suomessa maksettava tai palkka, jonka muutoin voidaan katsoa vastaavan työtä. Tämä koskee työntekijää, joka on lähetetty ulkomaille 31.12.1993 jälkeen. Ulkomaantyön vakuutuslasku voi olla pienempi tai suurempi kuin tosiasiallisesti maksettava rahapalkka. Osapuolet eivät voi sopia va-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

paasti vakuutuspalkan määrästä, koska sen perustan tulee olla lain mukainen.

Yleiskirje:

A 71/93 Vakuuttaminen ja eläkkeen perusteena oleva ansio ulkomaantyössä

Ulkomaantyön palkka ennen 1.1.1994

Ennen vuotta 1994 lähetetyn työntekijän ulkomaantyön palkka määräytyi samojen säännösten mukaan kuin muukin TEL-palkka. Vakuutusmaksut suoritettiin todellisuudessa maksetusta rahapalkasta ja luontoisedusta. Asemamaassa saatujen luontoisetujen arvon määrittely oli jossakin määrin harkinnanvaraista. Luontoisedut on voitiin määrittellä kussakin tapauksessa erikseen ottaen huomioon Suomessa noudatettavat periaatteet. Selvät kulukorvaukset eivät kuuluneet ulkomaantyössä vakuutettavaan palkkaan.

5.3

Tietolähteet

Seuraavista tavallisimmista tietolähteistä on jäljempänä yksityiskohtainen selostus:

- työtodistukset
- työsopimukset
- palkkaturvapäätökset
- tiedot veroviranomaisilta
- lähetyn työntekijän todistukset
- tuomioistuinten päätökset
- työtovereiden todistukset

Lisäksi muita tietolähteitä ovat:

- työnantajan ilmoitukset eläkelaitokselle
- työnantajan palkkakirjanpito (palkkakortti/palkkalaskelma)
- tiedot työvoimaviranomaisilta
- kaupparekisterin tiedot
- elinkeinoilmoitukset
- väestörekisteri
- konkurssi asiakirjat
- yrityssaneerausasiakirjat
- asunto-osakeyhtiöiden vuosi- ja toimintakertomukset
- koulujen arkistot
- kaupunkien ja maakuntien arkistot

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

5.3.1

Työtodistus

Työnantajan työtodistus on yleensä riittävä todiste työsuhdeajasta. Todistuksen painoarvo riippuu siitä, milloin se on kirjoitettu. Heti työsuhteen päättyessä kirjoitettu työtodistus on yleensä riittävä näyttö työsuhteesta. Jos työtodistus on kirjoitettu huomattavasti työsuhteen päättymisen jälkeen tai vähän ennen eläketapahtumaa, ei se yksinään riitä todistamaan TEL-työsuhdeaikaa.

Työtodistuksen tietojen arvioinnissa on merkityksellistä se, että työntekijällä on ollut mahdollisuus vaikuttaa tietoihin, jotka työnantaja on työtodistukseen merkinnyt. Esimerkkinä tällaisesta voi olla työntekijän työskentely perheyrytyksessä.

Työntekijällä voi olla myös nimikirjaote, josta ilmenee työntekijän työhistoria. Nimikirjaotetta pidetään yleensä työtodistusta vastaavana selvityksenä.

Oikeustapaus:

Työtodistus ei ollut riittävä näyttö TEL-työsuhteesta, äyritietoja ei ollut koko työskentelyajalta.

Vuonna 1962 päivätyn työtodistuksen mukaan X oli työskennellyt koneompelijana 20.10.1960 - 30.6.1962. Palkkatietoja ei ollut. Verotietojen mukaan äyreja oli 2150 vuonna 1962, vuosina 1960 ja 1961 ei ollut äyreja. Työtodistus ei riittänyt näytöksi TEL-työsuhteesta.

VakO 23.9.1999, 313/99/2780

5.3.2

Työsopimus

Selvityksenä työsuhteesta voi olla työsopimus. Se ei yksinään riitä todistamaan TEL-työsuhteen olemassaoloa, koska työsopimus ei ole selvitys tehdystä työstä.

5.3.3

Palkkaturvapäätökset

Työntekijä voi hakea palkkaturvana palkkasaataviaan työvoima- ja elinkeinokeskukselta.

Palkkaturvain mukaan työntekijälle maksetaan palkkasaatavat, joita on haettu kolmen kuukauden kuluessa saatavan erääntymisestä. Jos palkkaturvaa on haettu myöhässä, sitä ei makseta. TEL-palkkaa selvi-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

tettäessä myöhässä haetut saatavat otetaan huomioon, jos niistä on saatu luotettava selvitys esimerkiksi konkurssituomioissa.

Palkkaturvapäätöksellä myönnetty palkka ja vastaava työsuhdeaika on yleensä riittävä näyttö työsuhteesta.

Työntekijä on palkkaturvahakemuksessaan saattanut ilmoittaa saaneensa palkkaa ennen palkkaturvajaksoa. Jos tätä hakemuksessa ilmoitettua palkkaa ei ole verotiedoissa, työsuhde katsotaan yleensä todennetuksi vain palkkaturvapäätöksellä myönnetyn palkan ja ajanjakson osalta. Muilta osin työsuhdetta ei voida todentaa, ellei saada lisänäyttöä.

Irtisanomisajan perusteella myönnetty palkka ja sitä vastaava aika luetaan rekisteröitävään työsuhteeseen mukaan. Poikkeuksena on tilanne, jossa työntekijän tosiasiallinen työssäoloaika on alle kuukauden mutta irtisanomisajan kanssa yhteenlaskettuna yli kuukauden. Tällainen työsuhde ei kuulu TEL:n piiriin (VakO 31.10.1991, 799/90,äänestys 5-2). Sen sijaan työsuhde tulee työskentelyajalta vakuutettavaksi TaEL:ssä 1.1.1998 alkaen.

Korvaus työsuhteen laittomasta purkamisesta

Jos työsuhde on laittomasti purettu, niin työntekijällä on oikeus saada maksu palkkaturvana irtisanomisajan palkkaa vastaavalta ajalta. Työoikeudellisessa mielessä työsuhde päättyy kuitenkin välittömästi työnantajan purettua työsopimuksen.

Työsuhde ei myöskään TEL:n tarkoittamassa mielessä jatku enää sen jälkeen, kun työsuhde on työoikeudellisesti päätynyt. Näin ollen työsuhteen päättymispäivä myös TEL:a sovellettaessa on työsuhteen purkamishetki.

Irtisanomisajan palkkaa vastaavaa ansiota ei pidetä työsuhde-eläkelakien mukaisena palkkana. Vahingonkorvaus työsuhteen purkamisen yhteydessä ei myöskään ole työeläkelakien alaista palkkaa.

ETK:n lakiosaston tiedote 5/85: Eläkepalkka ja työsuhdeaika työsuhteen purkauksessa

5.3.4

Verotiedot

Veron ennakonpidätystodistus

Työnantajan oli annettava työntekijälle veron ennakonpidätystodistus vuoden 1997 loppuun saakka. Todistuksesta ilmeni palkkatieto sekä ai-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

ka, johon palkanmaksu kohdistui. Työntekijä toimitti verottajalle ennakonpidätystodistuksen, jos hän antoi veroilmoituksen tai teki huomautuksen saamastaan veroehdotuksesta. Ennakonpidätystodistuksen tiedot ovat yleensä riittävä näyttö työsuhteen todentamiseksi.

Veroehdotusmenettely

Veroehdotusmenettely on ollut voimassa 1.1.1996 alkaen. Työntekijä, joka kuuluu veroehdotusmenettelyn piiriin, ei anna veroilmoitusta eikä myöskään ennen veroehdotusta toimita verottajalle tositteita työnantajalta saamistaan ansioista. Jos työntekijä ei ole tehnyt korjausta vero toimiston tekemään veroehdotukseen, ei hänen työsuhteestaan ole tositetta verottajalla. Veroehdotusmenettelyn piiriin on tullut vuonna 1998 jo 80 % verovelvollisista. Näiden työntekijöiden työsuhteiden osalta saadaan verottajalta vain palkkatieto.

Vuosi-ilmoitukset

Työnantajan on ilmoitettava verottajalle vuosi-ilmoituksella työntekijöittäin verotusvuoden ennakonpidätyksen alaiset ansiot viimeistään palkanmaksuvuotta seuraavan vuoden tammikuussa. Kaikki työnantajat ja suorituksen maksajat ovat pääsääntöisesti velvollisia antamaan vuosi-ilmoituksen verottajalle.

Ennen vuotta 1998 työnantajien velvollisuus antaa vuosi-ilmoitus oli suppeampi. Vain työnantajat, jotka maksoivat säännöllisesti palkkoja, olivat velvollisia antamaan vuosi-ilmoituksen. Verottaja on rekisteröinyt vuosittain tällaiset työnantajat.

Vuosi-ilmoituksesta saadaan näyttö työnantajan maksamasta palkasta. Työsuhdeajaka on todennettava muista lähteistä. Jos työsuhdeajasta ei saada selvitystä, se voidaan arvioida koko kalenterivuoden jatkuvaksi. Työsuhdeajan arvioinnissa on kuitenkin otettava aina huomioon työntekijän työhistoria ja muu selvittelyn yhteydessä saatu tieto.

Rekisteröimättömän työnantajan maksamat palkat

Työnantajan, joka vain satunnaisesti maksoi palkkoja, ei tarvinnut antaa vuosi-ilmoitusta ennen vuotta 1998. Näiden työnantajien maksamien palkkojen osalta voidaan saada ennakonpidätystodistuksia verottajalta vuoden 1997 loppuun asti.

Ennakkoperintä

Ennakkoperintälain muutoksella 1.1.1995 alkaen uudistettiin palkan käsitettä niin, että se on pääsääntöisesti työ- ja virkasuhteesta saatu korvaus. Lisäksi palkkana pidetään eräitä korvauksia, joita ei ole saatu työ-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

suhteessa. Jos työn suorittaja on merkitty ennakkoperintärekisteriin, työnteettäjää ei tee muiden kuin palkkatulojen osalta ennakonpidätystä.

Uusi ennakkoperintälaki tuli voimaan 1.1.1997. Laissa on nimike työkorvaus. Se tarkoittaa maksusuoritusta, joka on maksettu toiselle muuna kuin palkkana työstä, tehtävästä tai palvelusta.

Kotitaloudet on vapautettu ennakonpidätyksestä, jos samalle työntekijälle maksettu palkka ei ylitä 5000 markkaa vuodessa 1.1.1995 alkaen. Tämä rajamäärä nousi 8000 markkaan vuodessa 1.1.1997 alkaen. Työsuhte tulee kuitenkin vakuuttaa työeläkelakien mukaisesti huolimatta vapautuksesta.

ETK:n lakiosaston tiedote 18/97: Uusi ennakkoperintälaki ja työeläkelait

Äyritiedot

Veroluettelossa on tiedot työntekijän äyrimääristä myös niiltä vuosilta, joilta ei enää yksilöllisiä tietoja saada. Äyrihin sisältyvät kaikki työntekijän tulot, kuten palkka-, kiinteistö-, liike- ja ammattitulot. Tämän vuoksi äyripyyntö on täsmennettävä koskemaan työntekijän äyrejä henkilökohtaisista tuloista. Näihinkin tuloihin sisältyvät palkkatulot, osinko- ja vuokratulot sekä sairaus-, äitiys- ja työttömyyspäivärahat, perhe-eläke ja perintö. Veroluettelossa oleva tulo on voitu vahvistaa myös verottajan arviolla.

Äyritiedot eivät yksin riitä todistamaan, että palkkaa on maksettu selvittävänä olevasta työsuhteesta, mutta yhdessä muitten tietojen kanssa äyritiedot ovat tukena palkan selvittämisessä. Vanhoja palkkatietoja selvittäessä on otettava huomioon rahan arvon muuttuminen 1.1.1963.

Jos työsuhteen kestosta on saatu selvitys, mutta työntekijästä ei saada äyritietoja, työsuhdetta ei yleensä rekisteröidä.

5.3.5

Lähetetyn työntekijän todistus

ETK:n antama lähetetyn työntekijän todistus osoittaa ainoastaan Suomen sosiaaliturvalainsäädännön piiriin kuulumisen. Todistusta annettaessa ETK ei tutki työsuhdetta tarkemmin, jollei annetuista tiedoista ilmene jotakin erityistä. Näin ollen esimerkiksi aika, jolle todistus on annettu, ei yleensä todista työsuhteikkaa vaan se on ainoastaan arvioitu työskentelyaika ulkomailla. ETK lähettää todistuksesta kopion eläkelaitokseen, jonka tulee valvoa, että työntekijän eläketurva on hoidettu asianmukaisesti hänen ulkomaankomennuksensa aikana.

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

5.3.6

Tuomioistuinten päätökset

Riittävää näyttöä on myös tuomioistuimen lainvoimaisella päätöksellä vahvistettu asia, kuten palkka tai työsuhdeaika. Erikseen tulee arvioida, kuuluvatko tällaiset työsuhdetiedot työeläkelakien piiriin.

5.3.7

Työtovereiden todistukset

Työtovereiden todistuksilla työsuhteesta ei yleensä ole juurikaan merkitystä. Yksittäistapauksissa työtovereiden todistusta työntekijän työsuhdetiedosta voidaan käyttää muiden tietojen tukena. Tällainen on tilanne, jos työnantaja on ilmoittanut todistuksen antaneiden työtovereiden työsuhdetiedot eläkelaitokselle ja selvitettävä työsuhde kohdistuu samalle ajalle.

6

TEL:N SOVELTAMISEDELLYTYKSET

6.1

Nykyinen soveltaminen

Tämän yleiskirjeen liitteenä on yhteenveto työeläkelakien piiriin kuulumisesta.

TEL:n ja TaEL:n rajanvetoa muutettiin 1.1.1998 siten, että alle kuukauden jatkuneet työsuhdet ja alle TEL-rajamäärän jäävät työsuhdet on vakuutettava TaEL:n mukaan. Lisäksi kotitalouden teettämä työ, paitsi LEL-aloilla, vakuutetaan TaEL:ssa.

Työsuhde kuuluu alusta alkaen TEL:n piiriin, jos palkka on ensimmäisen kuukauden ajalta (30 pv) vähintään TEL:n rajamäärän suuruinen. Jos ansiot myöhemmin jäävät alle TEL:n rajamäärän, työsuhde vakuutetaan TEL:ssä, kunnes kuuden peräkkäisen kuukauden ansiot ovat jääneet alle TEL:n rajamäärän. Työnantaja voi kuudennen kuukauden lopussa päättää työsuhteen ja vakuuttaa sen tästä eteenpäin TaEL:n mukaan. Työsuhde jää edelleenkin TEL-vakuutukseen, jos työnantaja ei ole tehnyt päättymisilmoitusta, vaikka ansiot alittaisivatkin TEL-rajamäärän.

Jos palkka on työsuhteen alkaessa TEL:n rajamäärää pienempi, sovelletaan TaEL:a, kunnes kahden peräkkäisen kuukauden ansiot ovat olleet vähintään TEL-rajamäärän suuruiset. Työsuhde siirretään TEL-vakuutukseen jälkimmäisen kuukauden alusta lukien.

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

Säännöksiä työsuhteen siirtämisestä TEL:stä TaEL:iin ja päinvastoin ei noudateta silloin, kun on kysymys työsuhteiden vakuuttamisesta jälkikäteen. Tällöin vakuuttaminen tapahtuu tosiasiallisten olosuhteiden mukaan.

Vuoden 1986 alussa voimaan tullut TaEL koskee laissa erikseen mainittuja ammattiryhmiä, joiden työsuhde on tarkoitettu kestävänsä vuotta lyhyemmän ajan. Nämä työalat kuuluivat aiemmin TEL:n piiriin. TaEL:ssa mainitut ammattiryhmät kuuluvat edelleen 1.1.1998 alkaen TaEL:n piiriin, jos työsuhde on tarkoitettu vuotta lyhyemmäksi ajaksi.

Yleiskirjeet:

A 8/86 Eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelain soveltamisohjeet

A44/97 Lyhyiden työsuhteiden vakuuttaminen

6.2

Vakuuttaminen jälkikäteen ennen 1998

Kun työnantajalla on ollut TEL-vakuutus, lähtökohtana on, että työsuhteen vakuuttamiseen tai sen jättämiseen vakuuttamatta on aikanaan sovellettu voimassa olevia säännöksiä.

Jos työnantajalla ei ollut TEL-vakuutusta, työsuhde vakuutetaan jälkikäteen tosiasiallisten tietojen mukaan. Jos esim. ansiotaso vaihtelee TEL:n rajamäärää suurempana ja pienempänä, vakuutettavaksi tulevat työsuhteesta jaksot, jotka täyttävät TEL:n edellytykset.

TEL:n rajamäärä ylittyy tilapäisesti ennen 1.1.1998

Työntekijän työskentely on voinut olla niin vähäistä, että TEL:n soveltamisen edellytykset eivät ole täytyneet. Kuitenkin esim. lomaltapaluuran maksaminen voi aiheuttaa sen, että tämän kuukauden ansiot ovat ylittäneet TEL:n rajamäärän. Tällaista maksuerää pidetään pääsäännön mukaan maksukuukauden ansiona. Jos rajamäärä täyttyi, on ansiokuukausi tulee TEL:n piiriin, vaikka ansiot eivät muina kuukausina olleetkaan riittävät.

Yhtenä kuukautena saatuja, edellä mainitun kaltaisesta syystä johtuneita ansioita ei normaalisti ole jaksotettu pidemmälle työsuhdeajalle. Poikkeuksena tästä ovat voineet olla tilanteet, joissa on olemassa selvitys siitä, että saatu ansio on vastiketta aikaisemmin tehdystä työstä, esim. ns. urakkapohjat on maksettu jälkikäteen yhdellä kertaa.

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

6.3

Pääasialliseen toimeentuloon riittävä ansio 8.7.1961 - 31.12.1965

Työsuhde tuli TEL:n piiriin vain, jos voitiin katsoa, että työntekijä sai sen perusteella pääasialliseen toimeentuloonsa riittävän ansion.

TEL:n edellytykset täytyivät, jos

- 1) työntekijän palkka oli vähintään 180 mk kuukaudessa tai
- 2) työntekijä oli tämän työsuhteen perusteella saanut koko toimeentuloonsa siten, että hänellä oli luontoisetuna asunto ja ruoka eikä hän ole ollut samanaikaisesti muualla työssä (esim. maataloustyöntekijä maatilalla).

Jos päätoimi oli joillakin aloilla aikoinaan selvästi määritelty, noudatetaan silloisia ohjeita sellaisenaan. Esim. oppikoulujen tuntiopettajia pidettiin päätoimisina, jos viikkotuntimäärä oli vähintään 10 tuntia.

Kun ansiorajaa sovelletaan, 180 markan määrää ei tarkisteta aikaisempien vuosien indeksitasoon.

6.4

Työsuhteen yhdenjaksoisuuden selvittäminen

TEL:ssa aikoinaan olleet pitkät odotusajat ovat johtaneet kirjaviin tulkintoihin lain piiriin kuulumisesta silloin, kun työntekijä teki jaksottain työtä samalle työnantajalle. TaEL:n voimaantulo 1.1.1986 alkaen ja TaEL:n soveltamisen laajentamista koskeva lainmuutos 1.1.1998 alkaen poistivat työsuhteen yhdenjaksoisuudesta aiheutuneita tulkintaongelmia.

6.4.1

Työsopimuksen merkitys

Työsopimuksen tekeminen ei edellytä tietyn muodon noudattamista. Kirjallinen ja suullinen sopimus ovat siten oikeudelliselta kannalta saman arvoisia. Vasta vuosien päästä saatu selvitys voi vain harvoin osoittaa vahvempaa näyttöä kuin alkuperäinen kirjallinen sopimus asiasta.

Työsopimus määräaikaisena tai toistaiseksi

Kun arvioidaan sitä, onko toistuvia määräaikaisia työsopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena, ratkaisevaa ei ole osapuolten tarkoitus ensimmäistä määräaikaista työsopimusta sovitta-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

essa. Ratkaisevaa on määräaikaisista työsopimuksista rakentuva tosiasiallinen tilanne.

Määräaikaista työsopimusta puoltavia piirteitä ovat:

- työtilaisuudet harvalukuisia, työskentelyjaksot sovitaan erikseen, palkanmaksu kunkin jakson päätyttyä, useita työnantajia (samanaikaisia tai vaihtuvia), määräaikaisuus työntekijän omasta tahdosta, työnantaja on työvoiman vuokrausta harjoittava yritys.

Toistaiseksi voimassa olevaa työsopimusta puoltavia piirteitä ovat:

- työskentely tiheästi toistuvaa, palkanmaksu määräväleihin, yksi työnantaja, työn vastaanottovelvollisuus, pitkäaikainen työskentely (osoittaa vakiintuneisuutta).

6.4.2

Jaksottainen työskentely

Jaksottainen työskentely voi perustua joko toistaiseksi tehtyyn työsopimukseen tai määräaikaiseen työsopimukseen. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde jatkuu tosiasiallisten työskentelypäivien lukumäärästä riippumatta yhdenjaksoisesti, kunnes se sopimuksen irtisanomisen johdosta lakkaa. Määräaikainen työsuhde kestää sovitun määräajan. Työsuhteen yhdenjaksoisuuden toteamisessa työsopimuksella on keskeinen merkitys.

Työsuhdetta jälkikäteen vakuutettaessa toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tapahtuva jaksottainen työskentely kuului 31.12.1997 saakka TEL:n piiriin aina niinä kalenterikuukausina, joina TEL:n rajamäärä ylittyi.

Myös määräaikaisista työsopimuksista saattoi muodostua jatkuvaa työskentelyä, vaikka osapuolet ovat alkuaan sopineet vain tilapäisestä työskentelystä.

Yleiskirjeet:

A18/88 Yritystoiminnan muutosten vaikutus TEL-työsuhteen yhdenjaksoisuuteen

A 16/92 Työsuhteen yhdenjaksoisuus työeläkeläeissa

A23/2000 Työsopimuslaki

ETK:n lakiosaston tiedote 23/97: Yhteisyrityksen perustaminen liikkeen luovutuksena ja EY-tuomioistuimen liikkeen luovutusta koskevia ratkaisuja

Taksiautoilu on ala, jolla määräaikaisten työsopimusten käyttöä tilaisten kuljettajien osalta voidaan yleensä pitää perusteltuna tilanteis-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

sa, joissa määräaikaisilla sopimuksilla ei tosiasiallisesti pyritä toistaiseksi jatkuvaan työsuhteeseen.

Poikkeuksena edellä olevasta on soveltamiskäytäntö ennen vuotta 1996. Tällöin katsottiin, että jaksoittain samalle työnantajalle työskentelevät taksinkuljettajat ovat olleet toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. TEL:n piiriin ovat kuuluneet ne kalenterikuukaudet, joina TEL:n rajamäärä on ylittynyt.

ETK:n lakiosaston tiedote 9/97: Katsaus soveltamisasioista 1/97, ETK:n lausunto 29.11.1996

6.5

Määräaikaisten työsuhteiden ketjuttaminen ennen 1.1.1998

Työsuhteita alettiin yksityisessä työeläkejärjestelmässä ketjuttaa, koska muutoin osa lyhyistä samalle työnantajalle tehdyistä työsuhteista olisi jäänyt kokonaan työeläketurvan ulkopuolelle. Työoikeudellisesti erilliset työsuhteet yhdistettiin yhdeksi TEL-tösuhteeksi. Työsuhteiden ketjuttamisesta ei ollut lain säännöksiä ennen 1.2.1987.

Oikeuskäytäntö alkoi muodostua 1970-luvulla, jolloin vakuutusosoikeus antoi asiasta päätöksiä. Ammatteja, joissa työsuhteita ketjutettiin, olivat esim. muusikot, näyttelijät, muuttoyritysten apumiehet, työvoimaa vuokraavan yrityksen työntekijät sekä ruuhka- ja viikonloppuapulaiset.

Määräaikaisten työsuhteitten ketjuttamisesta tuli myöhemmin erityissäännös TEL:iin. Työoikeudellisesti erillisiksi katsottaviin sopimuksiin perustuvat, alle kuukauden jatkuneet työsuhteet tulivat TEL:n piiriin kuuluviksi 1.2.1987 lukien ns. kolmen kuukauden säännön ja 1.1.1996 lukien ns. kahden kuukauden säännön perusteella.

Tämän yleiskirjeen liite

Yleiskirjeet:

A 8/87 TEL 1 §:n muuttaminen

A 42/95 Lyhyiden työsuhteiden ketjutus 1.1.1996 alkaen ja vakuuttamisvelvollisuuden kiertämisen estäminen

6.6

Palkattomat poissaolot työsuhteen kestäessä

Työsuhteen kestäessä palkattoman poissaolon syynä voi olla esimerkiksi:

- sairaus
- kuntoutus
- äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaa tai hoitovapaa

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

- lomautus
- opintovapaa
- asevelvollisuus
- vuorotteluvapaa
- työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen perustuva muu palkaton vapaa

Vallitsevan soveltamiskäytännön mukaan TEL-työsuhdetta pidetään yhdenjaksoisena, jos palkaton aika työsuhteen sisällä jatkuu enintään noin vuoden ajan. Edellytyksenä yhdenjaksoisuudelle on, ettei työnantaja ole ilmoittanut TEL-työsuhdetta päättyneeksi ja että työntekijä on palannut palkattoman jakson jälkeen työhön.

Lomautus

Lomautusaikana voi työntekijän työsuhde päättyä työnantajan tai työntekijän irtisanomisen vuoksi. Jos työnantaja ei järjestä lomautetulle työntekijälle työtä irtisanomisaikana, työntekijän irtisanomisajalta saama palkka katsotaan vahingonkorvaukseksi. Tätä korvausta ei oteta mukaan vakuutettavaan palkkaan eikä aikaan.

ETK:n lakiosaston tiedote 5/92: TEL-työsuhteen päättäminen lomautuksen aikana

7

TYÖNANTAJATAHON MÄÄRITTELY

7.1

Vakuuttamisvelvollisuuden kiertäminen

Työnantajayritykset, joilla on yhteiset omistajat, saattavat kirjata työntekijöitä eri työnantajayritysten palvelukseen. Työntekijän todelliset työolosuhteet voivat säilyä silti samoina kaiken aikaa. Työsuhdeselvittelyssä tuli 1990-luvulla esiin tapauksia, joissa työnantajat pyrkivät kiertämään TEL-vakuuttamisvelvollisuutta viipaloimalla alle kuukauden työsuhteet saman omistajatahon itsenäisille yrityksille. Näitä tilanteita varten lisättiin TEL:n 1 §:n 6 momenttiin 1.1.1996 alkaen säännös vakuuttamisvelvollisuuden kiertämisestä. Tämän mukaan, jos eläketurvan järjestämisvelvollisuuden kiertämiseksi on oikeustoimelle annettu sellainen sisältö, joka ei vastaa asian todellista luonnetta tai tarkoitusta, on tätä järjestämisvelvollisuutta ratkaistaessa meneteltävä asian todellisen luonteen ja tarkoituksen mukaisesti.

Säännös on menettänyt merkitystään TaEL:n soveltamisalan laajennuttua 1.1.1998 alkaen alle kuukauden ja alle TEL:n rajamäärän oleviin työsuhteisiin.

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

Jos epäillään, että kysymyksessä on vakuuttamisvelvollisuuden kiertäminen, ETK ratkaisee hakemuksesta asian. Ratkaisua voi hakea työnantaja, työntekijä tai työeläkelaitos.

Yleiskirje:

A42/95 Lyhyiden työsuhteiden ketjutus 1.1.1996 alkaen ja vakuuttamisvelvollisuuden kiertämisen estäminen

Oikeustapaus:

Kerrosvoimantaja oli työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen

Työntekijä työskenteli saman hotellin kerrosvoimantajana vuosina 1993-1994. Työsopimus oli tehty yhden työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa. Palkanmaksajina oli vuorotellen useita samaan yritysryppääseen kuuluvia työvoiman vuokrausyrityksiä. Yritysaikataulu oli laadittu siten, etteivät TEL:n soveltamisedellytykset täytyneet eri yritysten osalta. Kerrosvoimantajan katsottiin olleen työsuhteessa työsopimuksen tehneeseen yritykseen koko ajan. Yritysaikataulun järjestely oli ilmeisesti tehty työntekijästä aiheutuvien kustannusten välttämiseksi.

VakO 12.12.1996, 10401-10406/95, ETK:n lakiosaston tiedote 1/97

7.2

Yksi työ, monta työnantajaa

Työntekijä voi tehdä samaa työtä usealle työnantajalle. Työsopimus on saatettu tehdä yhteisesti kaikkien työnantajien kanssa tai erikseen jokaisen työnantajan kanssa. Palkka voidaan maksaa joko yhteissummalla tai kukin työnantaja maksaa osuutensa erikseen. Tällaisia töitä ovat esim. usean perheen siivooja ja usean lääkärin vastaanottoapulainen.

Jos työnantajien osalta ei voida erottaa kunkin osuutta johdon ja valvonnan suhteen, kysymyksessä on yksi työsuhde. Tällöin työnantajat ovat velvollisia yhdessä järjestämään työntekijän eläketurvan. Työnantajilla on jakamaton yhteisvastuu vakuutusmaksuista. Tämä tarkoittaa sitä, että eläkelaitos voi periä vakuutusmaksun keneltä tahansa näistä työnantajista.

Yhteisvastuu voi syntyä muullakin perusteella kuin yhteistyönantajuudesta. Ne ovat kuitenkin poikkeuksellisia tilanteita, joissa on yleensä kyse suoranaisesta lain kiertämisestä tai työntekijän eläketurvaa heikentävistä, vilpillisessä mielessä tehdyistä järjestelyistä.

Jos työnantajien osuudet johdosta ja valvonnasta ovat erillisiä, on työntekijällä useita työsuhteita. Tällöin jokaisella työnantajalla on erik-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

seen eläketurvan järjestämisvelvollisuus. Pääsääntö on, että erillisten työnantajien eri työstä maksamat palkat muodostavat erilliset työsuhteet.

Esor-essie 1: Eläketurvan yhteisvastuullinen järjestäminen

Oikeustapauksia:

Kotitalousrenkaan jäsenet velvollisia järjestämään eläketurvan yhteisvastuullisesti

Kotitalousrenkaan muodostaneet seitsemän perhettä allekirjoittivat maaliskuussa 1997 työsopimuksen henkilön kanssa kotitalousrenkaan nimissä. Palkka maksettiin työntekijälle yhtenä eränä. Yksi renkaan jäsen hoiti muiden valtuuttamana työntekijän palkka-asiat ja muita työnantajan velvoitteita. Jokainen renkaan jäsen oli erikseen ottanut tapaturmavakuutuksen työntekijää varten. Katsottiin, että kotitalousrenkaan jäsenet olivat yhteisvastuullisesti velvollisia järjestämään TEL-vakuutuksen. ETK:n lausunto 14.10.1997, ETK:n lakiosaston tiedote 7/98

Isännöitsijä erillisissä työsuhteissa eri yhtiöihin

Oy:n toimitusjohtaja hoiti 1960-luvun alussa samanaikaisesti oy:n osittain omistamien asunto- ja kiinteistöosakeyhtiöiden isännöitsijän tehtäviä. Toimitusjohtajan työsuhde oy:öön tästä tehtävästä saadun palkan perusteella oli vakuutettu aikanaan TEL:n mukaan. Oy antoi yli 30 vuotta myöhemmin lausunnon, jonka mukaan isännöitsijän tehtävät kuuluivat toimitusjohtajan toimenkuvaan. Tästä huolimatta ansiot isännöitsijän tehtävistä katsottiin saaduiksi muusta kuin toimitusjohtajan työstä. VakO 29.8.1996, 608/95

8

YHTIÖMIESTEN TYÖSKENTELYN TAKAUTUVA SELVITTÄMINEN

8.1

Avointen yhtiöiden yhtiömiehet ja kommandiittiyhtiöiden vastuunalaiset yhtiömiehet

Yhtiömiehen työskentely on työeläkelakien voimassa ollessa eri aikoina tulkittu joko työsuhteeksi tai yrittäjätoiminnaksi. Tilanne selkiytyi 1.7.1981 voimaan tulleella lainmuutoksella.

8.1.1

Nykyinen soveltaminen

Lainmuutoksen 1.7.1981 perusteella avointen yhtiöiden yhtiömiesten ja kommandiittiyhtiöiden vastuunalaisten yhtiömiesten työskentelyä ei pi-

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

detä työsuhteessa tehtynä. Näin ollen he ovat työeläkelakien mielessä yrittäjäasemassa.

8.1.2

Vakuuttaminen ennen 1.7.1981

TEL:n voimaantullessa 1.7.1962 muiden kuin johtavassa asemassa olevien yhtiömiesten työskentely katsottiin TEL:n tarkoittamiksi työsuh-teiksi. TEL:iin 22.11.1963 lisätyllä säännöksellä säädettiin sen sovelta-misesta johtavassa asemassa oleviin. Säännöksen mukaan johtavassa asemassa olevaa yhtiömiestä pidettiin työsuhteessa olevana, jos

- yhtiön ja yhtiömiehen välillä oli työsopimus. Jos yhtiömies teki työtä yksinomaan yhtiösopimuksen perusteella, häntä pidettiin yrittäjänä
- yhtiömies omisti joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa enintään puolet yhtiöstä
- yhtiömies sai veron ennakonpidätyksenalaista palkkaa

Oikeuskäytäntö muuttui vakuutusosoikeuden päätöksen perusteella vuon-na 1970. Yhtiömiehen työskentely, joka perustui yhtiösopimukseen, kuului myös TEL:n piiriin. Oikeuskäytäntö muuttui jälleen vuonna 1976. Jos yhtiömies ei saanut palkkaa, työsuhteen TEL-palkkana pidettiin osuutta yhtiön vuosivoitosta. Tappiollisilta vuosilta TEL- tai LEL-palkka arvioitiin YEL-työtuloa vastaavien kriteerien mukaisesti.

8.2

Kommandiittiyhtiön äänettömät yhtiömiehet

Palkkaa saava ääneton yhtiömies, joka työskentelee yhtiössä, on työ-suhteessa.

Poikkeuksena äänettömän yhtiömiehen vakuuttamiseen olivat vuodet 1989 - 1993. Näinä vuosina äänettömät yhtiömiehet saattoivat kuulua TEL:n piiriin, vaikka heille ei maksettu palkkaa. Vakuuttamisen perus-teena oli yhtiömiehen yhtiöön sijoittamansa panoksen perusteella saa-ma voitto-osuus.

ETK:n lakiosaston tiedotteet:

8/93 Palkatta työskentelevän kommandiittiyhtiön äänettömän yhtiömiehen ja osakeyhtiön vähemmistöosakkaan vakuuttaminen

14/93 Palkatta työskentelevän kommandiittiyhtiön äänettömän yhtiömiehen vakuuttaminen

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

8.3

Avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön purkaminen verotuksessa

Verottaja saattaa veron kiertämisen vuoksi purkaa sekä avoimen yhtiön että kommandiittiyhtiön verotuksellisesti. Näin menetellään, jos yritykselle on annettu sellainen muoto, joka ei vastaa sen todellista tilaa. Vuodesta 1993 lukien henkilöyhtiön verotettava tulo jaetaan aina yhtiömiesten tulona verotettavaksi, joten yhtiön purkaminen verotusmenetelystä annetun lain 28 §:n nojalla tulee kysymykseen yleensä vain silloin, jos tuloa on pyritty jakamaan nimellisille yhtiömiehille (esimerkiksi perheenjäsenille).

Verottajan päätös voi vaikuttaa myös työeläkelakien soveltamiseen, kuten alla oleva oikeustapaus osoittaa.

Oikeustapaus:

Palkka verotuksellisesti puretusta yhtiöstä

Ky:ssä työskenteli vastuunalaisen yhtiömiehen X:n puoliso Y, joka on samalla Ky:n äänetön yhtiömies. Ky maksoi Y:lle palkkaa 42.000 markkaa sekä teki palkasta ennakonpidätyksen ja maksoi sosiaaliturvamaksut. Eläkelaitos peri Ky:ltä TEL-vakuutusmaksua Y:lle maksettujen palkkojen perusteella.

Verottaja purki Ky:n toiminnan verotuksellisesti kyseiseltä vuodelta ja yhdisti yhtiön tulot X:n yksityisiin tuloihin. Y:lle maksetut siirrettiin X:n tuloiksi. Koska Y:lle ei maksettu ennakonpidätyksen alaista palkkaa, hän ei kuulu työeläkelakien piiriin.
VakO 21.10.1999, 4594/98

8.4

Osakeyhtiöiden osakkaat

8.4.1

Nykyinen käytäntö

Osakeyhtiön osakas, joka työskentelee yhtiössä, kuuluu TEL:n piiriin 1.7.1981 alkaen, jos

- hän omistaa yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa enintään puolet yhtiön osakepääomasta tai jos heidän omistamiensa osakkeiden äänimäärä on enintään puolet kaikkien osakkeiden äänimäärästä
- osakkaan omistus on edellä mainittua suurempi, mutta hän ei ole johtavassa asemassa

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

Jos tällainen osakas työskentelee LEL- tai TaEL-alalla, vakuutetaan hänet näiden lakien mukaisesti.

Esimerkki:

Oy:n osakkeiden omistus ja äänimäärä

X ja Y on vakuutettu TEL:n mukaan 1.11.1994 lukien Oy:n vähemmistöosakkaina (50 %/50 %) Omistusjärjestelyiden jälkeen X omistaa 49,17 % yhtiön osakkeista ja 52,67 % niiden tuottamista äänistä. Y omistaa 50,83 % yhtiön osakkeista ja 47,33 % niiden tuottamista äänistä. X on yhtiön hallituksen puheenjohtaja ja Y hallituksen jäsen.

ETK: Molempiin sovelletaan YEL:a. Jos osakeyhtiössä johtavassa asemassa oleva henkilö joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa enemmän kuin puolet yhtiön osakepääomasta tai jos heidän omistamiensa osakkeiden äänimäärä on enemmän kuin puolet kaikkien osakkeiden äänimäärästä, pidetään häntä työeläkelakeja sovellettaessa yrittäjänä. Molemmat ovat johtavassa asemassa, Y omistaa yli puolet yhtiön osakkeista ja X yli puolet osakkeiden äänimäärästä.
ETK:n kirje 25.3.1996

Yhtiön omat osakkeet

Osakeyhtiölain (734/78) muutos tuli voimaan 1.9.1997. Tästä alkaen yhtiön hallussa olevia omia osakkeita ei oteta huomioon, kun ratkaistaan osakkaan tosiasiallista määräämisvaltaa yhtiössä.

Esimerkki:

Johtavassa asemassa olevalla A:lla on 30 % osakepääomasta ja niiden tuottamista äänistä. Yhtiön hallussa on 50 % sen omista osakkeista. Koska yhtiön hallussa olevia osakkeita ei oteta huomioon, on A:n omistusosuus yhtiön ulkopuolella olevasta osakepääomasta enemmän kuin puolet. A kuuluu YEL:n piiriin.

Etuosake

Osakeyhtiön kaikki osakkeet tuottavat periaatteessa yhtiössä yhtäläiset oikeudet. Yhtiössä voi kuitenkin olla osakkeita, jotka tuottavat äänioikeuden vain tietyissä asioissa (etuosake).

Ratkaistaessa sitä, omistaako yhtiön johtavassa asemassa oleva toimihenkilö yli puolet osakeyhtiön osakkeista tai niiden tuottamista äänistä, ei etuosaketta eikä sen tuottamaa äänimäärää oteta huomioon. Jos kuitenkin yhtiöjärjestyksessä olevan määräyksen perusteella etuosake tuottaa laajan määräysvallan, saattaa ratkaisu olla toinen.

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

Yleiskirje:
A 15/98 Muutoksia osakeyhtiölakiin

Johtavan aseman määrittely

Johtavassa asemassa olevana pidetään mm. oy:n toimitusjohtajaa, hallituksen jäsentä, osakeyhtiön hallintojohtajaa ja markkinointijohtajaa.

Myös nimenkirjoitusoikeus yhtiössä osoittaa johtavaa asemaa. Pienissä perheyriyksissä katsotaan omistajaperheen jäsenien yleensä olevan johtavassa asemassa.

Osakeyhtiön hallituksen varajäseneneen sovelletaan muiden edellytysten täytyessä YEL:ä, jos hän toimii pitkän ajan, esim. yli vuoden, varsinaisen jäsenen tilalla. Tässä tapauksessa varajäsenellä on toimivalta yhtiön puolesta siten, että hänen voidaan katsoa olevan johtavassa asemassa.

Osakeyhtiössä työskentelevä hallituksen varajäsen voi varajäsenyydestä riippumatta kuulua YEL:n piiriin sillä perusteella, että hänellä on yhtiössä muutoin johtava asema (esim. nimenkirjoitusoikeus).

8.4.2

Vakuuttaminen ennen 1.7.1981

TEL:n voimaan tullessa 1.7.1962 osakeyhtiössä johtavassa asemassa olevaan, kuten toimitusjohtajaan, ei sovellettu TEL:a.

TEL:iin 22.11.1963 lisätyllä säännöksellä säädettiin sen soveltamisesta johtavassa asemassa oleviin yhtiömiehiin. Osakeyhtiön johtavassa asemassa olevaa osakasta pidettiin työsuhteessa olevana, jos TEL:n vähimmäisedellytysten lisäksi täytyivät seuraavat edellytykset:

- yhtiön ja osakkaan välillä on työsopimus. Jos osakas teki työtä yksinomaan yhtiösopimuksen perusteella, häntä pidettiin yrittäjänä
- osakas omisti joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa enintään puolet yhtiöstä.
- osakas sai ennakonpidätyksen alaista palkkaa

8.5 Perheenjäsenet

Työeläkekäytännössä yhtiömiehen perheenjäseneksi katsotaan henkilö, joka elää vakinaisesti samassa taloudessa ja on asianomaiselle tai hänen aviopuolisolleen sukua suoraan takenevassa tai etenevässä polvessa tai on hänen ottolapsensa tai ottovanhempansa tai jonkun tässä

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

tarkoitettun henkilön aviopuoliso. Avopuolison osalta edellytetään lisäksi asianomaisen kanssa yhteinen lapsi.

Kun perheenjäsen ei omista yrityksestä mitään ja hänelle on maksettu palkkaa, hänen työskentelynsä sovelletaan työsuhde-eläkelakeja. Jos perheenjäsenelle ei ole maksettu palkkaa, ei työskentely tule työeläkelakien piiriin.

8.6

Määräämisvalta välillisen omistuksen perusteella

Yhtiön (esim. kommandiittiyhtiö, avoin yhtiö, osakeyhtiö) omistaminen väliyhtiön kautta voi tuottaa osakkaalle tosiasiallisen määräämisvallan siinä yhtiössä, jossa hän työskentelee.

Vakuutusoikeus hyväksyi välillisen omistuksen osoittamaan todellista määräämisvaltaa osakeyhtiön osalta vuonna 1990. Jo aikaisemmin, vuonna 1989, vakuutusoikeus oli hyväksynyt välillisen määräämisvallan kommandiittiyhtiön osalta.

Johtavassa asemassa oleva yhtiön osakas siis kuuluu YEL:n piiriin myös silloin, kun hänellä on välillisen omistuksen perusteella määräämisvalta yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa. Tällainen tilanne syntyy, jos yhtiön osakkaalla on määräämisvalta yhtiössä B, jolla puolestaan on määräämisvalta siinä yhtiössä A, jossa hän työskentelee johtavassa asemassa.

ETK:n lakiosaston tiedote 8/91T Johtavassa asemassa oleva toimihenkilö ja välillinen omistus

8.7

Jakamaton kuolinpesä

Jos toiminimen omistajan, elinkeinonharjoittajan, avoimen yhtiön yhtiömiehen tai kommandiittiyhtiön vastuunalaisen yhtiömiehen kuolinpesä on jakamaton, kuolinpesän osakkaisiin sovelletaan YEL:a. Pesän osakkaiden kuuluminen YEL:n piiriin arvioidaan kuolinpäivää seuraavasta päivästä lukien.

Osakeyhtiön osakkeenomistajan jakamaton kuolinpesä katsotaan itsenäiseksi oikeushenkilöksi työeläkelakeja sovellettaessa. Kun osakeyhtiön kuolleen osakkaan omistamat osakkeet siirtyvät kuolinpesän omistukseen, tulee osakkaiden kuuluminen YEL:n tai työsuhde-eläkelakien piiriin arvioitavaksi omistuksen siirtymisestä lukien. Vaatimus yli 50 %:n omistusosuudesta arvioidaan kuolinpäivää seuraavasta päivästä lukien.

Oikeustapaus:

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

Osakeyhtiö

X omisti osakeyhtiön osakkeista 14 kpl. X:n puolison kuolinpesän omistuksessa oli 116 kpl. Yhteensä osakkeita oli 180 kpl. Kun lasketaan, omistaako X enemmän kuin puolet yhtiön osakepääomasta, ei X:n puolison kuolinpesän omistamia osakkeita voida ottaa lukuun, koska ositusta ja perinnönjakoa ei kuoleman jälkeen vielä ollut suoritettu.

ELK 26.4.1982, 3554/81

9

KAUPPAREKISTERIMERKINNÄN VAIKUTUS

Kaupparekisteristä saadaan työnantajan toimintaa koskevia tietoja, kuten toimialat, toiminta-aika, yhtiömuoto ja yhtiömiehet.

Kaupparekisteriin tehdyllä merkinnällä on tietty julkinen luotettavuus. Merkinnän ns. positiivisella julkisuusvaikutuksella tarkoitetaan sitä, että sen mitä rekisteriin on merkitty, katsotaan tulleen kolmannen henkilön tietoon. Poikkeuksena on, jos käy selville, ettei hän ole sitä tiennyt eikä ollut velvollinen tietämään. Merkinnän ns. negatiivisella julkisuusvaikutuksella tarkoitetaan sitä, että seikalla, joka olisi pitänyt olla kaupparekisteriin merkitty, ei voida vedota muuta kuin sitä vastaan, jolla näytetään olleen siitä tieto.

Velkojalla on oikeus luottaa kaupparekisterimerkintään. Siksi kaupparekisterilain 26 §:n mukaan se, mitä on merkitty kaupparekisteriin ja asianmukaisesti kuulutettu, on katsottava tulleen kolmannen henkilön tietoon. Ennen kuuluttamista ei seikkaan, joka on kaupparekisteriin merkitty, voida vedota muuta kuin sitä vastaan, jolla näytetään olevan siitä tieto.

Joidenkin yritysten osalta kaupparekisterissä on puutteelliset tiedot. Tällöin pääsääntöisesti työsuhteen todentamisessa pidetään vain rekisteröityjä tietoja perusteena ratkaisulle. Yksittäistilanteissa voi henkilöyhtiöiden osalta pitää ratkaisun perusteena muuta yritystoiminnasta saatua selvitystä. Osakeyhtiön osalta perusteena ratkaisulle ovat vain kaupparekisterin tiedot.

Oikeustapaus:

Päätös annettiin tiedoksi kaupparekisteritietojen perusteella osakeyhtiön hallituksen varajäsenelle

Henkilö on merkitty kaupparekisteriin osakeyhtiön hallituksen varajäseneksi. Osakeyhtiön ylimääräisen yhtiökokouksen pöytäkirjan mukaan hallitukselle on myönnetty ero. Tätä tietoa ei ole merkitty kaupparekisteriin. Koska henkilö on kaupparekisteriin

Neuvonta- ja valvontaosasto

15.1.2001

merkittynä hallituksen varajäseneksi, muut ovat voineet perustellusti luottaa tähän tietoon. Henkilölle on voitu toimittaa osakeyhtiötä koskeva TEL-vakuuttamista koskeva päätös.
VakO 11.6.1998, 3998/97

Kaikki yritykset eivät ole rekisteröitynä kaupparekisterissä. Näiden yritysten osalta hankitaan tarvittava selvitys muista lähteistä, mm. verotajalta. Nykyisin yksityisen elinkeinonharjoittajan on vain tietyin edellytyksin tehtävä ilmoitus kaupparekisteriin.

Rekisteröinnin uudistaminen on tekeillä. Lakiesityksen mukaan uusi rekisteri sisältäisi nykyistä rekisteriä kattavammin elinkeinonharjoittajat ja yhteisöt.

Liite

Ohje: Työeläkelakien mukainen vakuuttaminen

TYÖELÄKELAKIEN MUKAINEN VAKUUTTAMINEN

TYÖSUHTEESSA TEHTY TYÖ

Yksityisen työnantajan palveluksessa työsuhteessa tehty työ vakuutetaan joko työntekijäin eläkelain (TEL), lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijäin eläkelain (LEL) tai taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmiin kuuluvien työntekijäin eläkelain (TaEL) mukaan.

Vakuuttamisvelvollisuus on lain mukaan työnantajalla ja työnantaja vakuuttaa työntekijänsä ottamalla TEL-vakuutuksen jostakin eläkevakuutusyhtiöstä tai maksamalla LEL- tai TaEL-maksut, jos työntekijä tekee näissä laeissa tarkoitettua työtä.

Vakuutusmaksut v. 2001 ovat TEL 21,8 %, LEL 21,8 % ja TaEL 17,0 %. Työntekijän osuus vakuutusmaksuista on 4,5 % ja se pidätetään bruttopalkasta heti palkanmaksun yhteydessä. Sitä ei voi pidättää työntekijältä taannehtivasti.

TEL-VAKUUTTAMINEN

TEL:n mukaan vakuutetaan työntekijä, jonka

- työsuhde sen vuoden jälkeen, jona työntekijä on täyttänyt 13 vuotta, on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuukauden
- veron ennakonpidätyksen alainen kuukausiansio on vähintään 1.255,56 markkaa v. 2001. Myös luontoisedut kuuluvat TEL-palkkaan. Markkamäärä on sidottu TEL-indeksiin ja muuttuu vuosittain.

Tulorajat ovat seuraavat:

| v. | mk/kk | v. | mk/kk |
|------|----------|---------|---|
| 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 | pääasialliseen toimeentuloon riittävä ansio |
| 1984 | 637,61 | | |

TEL:ssa ei vakuuteta työsuhdetta

- joka on alkanut työntekijän täytettyä 65 vuotta
- jonka perusteella työntekijällä muun lain tai asetuksen nojalla on oikeus eläkkeeseen
- joka on päättynyt ennen lain antamista 8.7.1961.

Muita TEL:n soveltamisessa huomioon otettavia säännöksiä

Ennen 1.1.1998 alle kuukaudenkin jatkunut työsuhde voitiin vakuuttaa TEL:n mukaisesti, jos työntekijä oli lyhyissä määräaikaisissa työsuhteissa samaan työnantajaan vähintään kahtena peräkkäisenä kalenterikuukautena.

Alle kuukauden pituisia, erilliseen sopimukseen perustuvia työsuhteita pidettiin yhdenjaksoisina, jos

- työntekijä oli saman työnantajan palveluksessa vähintään kahtena peräkkäisenä kuukautena (ennen v. 1996 kolmena) ja
- kunkin kuukauden ansiot olivat vähintään TEL:n rajamäärän suuruiset sekä
- työtunteja oli kunakin kuukautena vähintään 20.

- Ennen 1.2.1987 vakuutettiin TEL:n mukaan työansion määrästä riippumatta työsuhde, jossa säännöllinen työaika oli vähintään 20 tuntia viikossa. Tätä säännöstä sovelletaan ennen ko. päivämäärää voimassa olleisiin työsuhteisiin.
- Ennen 1.7.1971 työnantajan oli vakuutettava ne 18 vuotta täyttäneet työntekijät, joiden työsuhde sanotun iän täyttämisen jälkeen oli jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään neljä kuukautta.
Ennen 1.1.1965 tämä vähimmäisaika oli kuusi kuukautta.
Laista poistettiin 18 vuoden alaikäraja 1.7.1971.
- Ennen 1.1.1966 päättyneet työsuhde vakuutettiin TEL:n mukaan, jos työntekijä sai tästä työsuhteesta pääasialliseen toimeentuloonsa riittävän ansion.

TEL-eläkevakuutusyhtiöt

ELÄKE-FENNIA

Kansakoulukuja 1, 00100 HELSINKI, puh. 010 5031, faksi 010 503 7680
www.fennia.fi

ELÄKE-TAPIOLA

Revontulentie 7, 02100 ESPOO, puh. (09) 4531, faksi (09) 453 3166
www.tapiola.fi

ILMARINEN

Eerikinkatu 41, 00018 ILMARINEN, puh. (09) 1841, faksi (09) 184 3445
www.ilmarinen.fi

PENSIONS-ALANDIA

Ålandsvägen 31, 22100 MARIEHAMN, p. (018) 29 000, faksi (018) 29 661
www.alandiabolagen.com

VARMA-SAMPO

Annankatu 18, 00120 HELSINKI, puh. 010 51 513, faksi 010 514 4752
www.varma-sampo.fi

VERDANDI Eläkevakuutus

Olavintie 2, 20700 TURKU, puh. 010 55 010, faksi 010 550 1690
www.verdandi.fi

TaEL-VAKUUTTAMINEN

Työntekijöiden palkoista on maksettava TaEL-vakuutusmaksut kuukausittain Esiintyvien taiteilijoiden ja eräiden erityisryhmien eläkekassalle. Eläkekassan osoite on PL 20, 00241 HELSINKI, puh. (09) 150 61, faksi (09) 150 6242. Vakuutusmaksun maksaminen (katso kääntöpuoli).