



Till arbetspensionsanstalterna

**ARBETSFÖRHÅLLANDETS KONTINUITET ENLIGT ARBETSPENSIONSLAGARNA**

I detta cirkulär lämnas anvisningar om hur kontinuiteten i ett arbetsförhållande skall bedömas när arbetspensionslagarna tillämpas. Allmänna arbetsrättsliga principer ligger till grund för dessa tolkningar. I cirkuläret förklaras dessutom hur oavlönade perioder inverkar på kontinuiteten i APL-arbetsförhållandet.

I cirkulär A 18/88 redogörs för hur förändringar i företagsverksamheten inverkar på APL-arbetsförhållandets kontinuitet. I cirkuläret behandlas också övergång från ett företag till ett annat inom samma företagsgrupp.

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

  
Seppo Pietiläinen

  
Pentti Koivisto

Juridiska avdelningen

23.4.1992

ARBETSFÖRHÅLLANDETS KONTINUITET VID TILLÄMPNINGEN AV ARBETSPENSIONS-  
LAGARNA

1	Allmänt .....	1
1.1	Den arbetsrättsliga utgångspunkten .....	1
1.2	Arbetsavtalet .....	1
1.3	Arbetsförhållandets längd .....	2
	Arbetsförhållandets odelbarhet .....	3
	När arbetsförhållandet börjar och upphör enligt APL .....	4
1.3.1	När arbetsavtalet upphör .....	5
	Arbetsavtal som ingåtts för viss tid.....	6
2	Betydelsen av arbetsförhållandets kontinuitet när APL tillämpas .	8
2.1	Arbetsavtal som ingåtts tills vidare.....	9
2.2	Arbetsförhållanden under en månad som grundar sig på arbetsavtal på viss tid.....	9
2.3	Arbetsförhållande utan avbrott som uppkommit genom visstidsavtal .....	10
3	Uthyrning av arbetskraft .....	11
	När arbetstagaren ställs till en annan arbetsgivares förfogande .....	13
4	Arbetsförhållandets längd när KoPL tillämpas .....	13
4.1	KoPL:s tillämpningsområde .....	13
4.2	Hur arbetsavtalet tolkas i samband med gränsdragningen mellan APL och KoPL .....	14
4.2.1	Avtalets art .....	15
	Faktorer som talar för att arbetsavtalet har ingåtts tills vidare.....	16
	Faktorer som talar för att arbetsavtalet har ingåtts för viss tid .....	17
5	Oavlönade avbrott i APL-arbetsförhållandet .....	18
5.1	Sjukledighet .....	20
5.2	Permittering .....	20
5.3	Moderskapsledighet och vårdledighet .....	21
5.4	Studieledighet .....	21
5.5	Lagstadgad sparad ledighet.....	22
5.6	Sabbatsledighet enligt avtal och tjänsteledighet .....	22
5.7	Värnplikt .....	22
6	KAPL och KoPL i förhållande till pensionslagarna inom den offentliga sektorn .....	23
6.1	Tillämpning av KAPL .....	23
6.2	Tillämpning av KoPL .....	24

Juridiska avdelningen

23.4.1992

ARBETSFÖRHÅLLANDETS KONTINUITET VID TILLÄMPNINGEN AV ARBETSPENSIONS-  
LAGARNA1  
Allmänt1.1  
Den arbetsrättsliga utgångspunkten

Arbetspensionslagarna är en del av den arbetsrättsliga lagstiftningen, varför arbetsförhållandebegreppet i dem också är detsamma som inom arbetsrätten i allmänhet. Utgångspunkten är att allmänna arbetsrättsliga principer skall tillämpas vid bedömningen av arbetsförhållandets existens, begynnelse och upphörande, om det inte ingår särskilda stadganden om detta i arbetspensionslagarna. Stadgandena i lagen om arbetsavtal (ArbavtL; 320/70) är härvid centrala.

I APL ingår till exempel särskilda stadganden om arbetsförhållandets upphörande som skall tillämpas i stället för stadgandena i lagen om arbetsavtal. APL är en speciallag i jämförelse med lagen om arbetsavtal, som är en allmän arbetsrättslig lag. Sålunda utesluter APL lagen om arbetsavtal, om lagarna innehåller sinsemellan avvikande stadganden. Detta gäller dock inte arbetsförhållandebegreppet.

Frågan om arbetsförhållandets kontinuitet blir också aktuell vid tillämpningen av andra arbetsrättsliga lagar, såsom semesterlagen. En sådan rättspraxis kan också tjäna som vägvisare vid tillämpningen av arbetspensionslagarna. Lagarna har likväl sina egna syften, vilket kan leda till olika bedömningar i tolkningssituationer. Fastän det kan vara motiverat att anse att arbetsförhållandet fortgår utan avbrott, när det gäller intjänande av semester, är detta nödvändigtvis inte fallet, när det gäller intjänande av pension. Utgångspunkten är likväl den, att frågorna om arbetsförhållandets kontinuitet skall avgöras enhetligt inom hela arbetsrätten.

1.2  
Arbetsavtalet

Arbetsavtalet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren är av central betydelse för bedömningen av arbetsförhållandets kontinuitet.

Genom arbetsavtalet förbinder sig den ena avtalsparten (arbetstagaren) att åt den andra (arbetsgivaren) under hans ledning och uppsikt utföra arbete mot lön eller annat vederlag.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

Arbetsavtalet förutsätter inte någon viss form (4 § ArbavtL). Juridiskt sett är skriftliga och muntliga avtal sålunda likvärdiga.

När arbetsavtalet har ingåtts skriftligt, utgör villkoren i avtalet ett starkt bevis för avtalsparternas syfte. Endast i exceptionella fall kan ett avtal tolkas i strid med dess ordalydelse och då i allmänhet under förutsättning att den faktiska situationen helt tydligt är en annan än vad som nedtecknats i avtalet.

Om avtalet är muntligt, är det ofta svårt att i efterhand utreda vad parterna har avsett att förbinda sig till beträffande arbetsförhållandets kontinuitet, när de avtalat om arbetsprestationen. Hur arbetet utformats i praktiken kan i oklara fall anses vittna om avtalsparternas syfte.

Betydelse för tolkningen har också principen om skyddande av arbetstagare, som tillämpas inom arbetsrätten i Finland.

Såsom namnet säger är arbetsavtalet ett avtal om utförande av arbete. Om avtalet inte uttryckligen förpliktar till arbete, är det inte fråga om ett arbetsavtal, utan något annat avtal. Ett arbetsavtal kan också gälla beredskap för arbete. Under avlönad beredskapstid fortgår arbetsförhållandet på normalt sätt.

### 1.3

#### Arbetsförhållandets längd

Ett arbetsförhållande inleds när arbetstagaren för första gången börjar utföra arbete. Före detta föreligger endast ett arbetsavtalsförhållande, som uppkommer redan när parterna ingår ett arbetsavtal. Först när arbetsförhållandet inleds blir arbetsrättsliga lagar tillämpliga på avtalsförhållandet.

Ett arbetsrättsligt arbetsförhållande upphör i normala fall när arbetstagaren slutar att arbeta i och med att hans skyldighet att utföra arbete upphör.

Skyldigheten att utföra arbete enligt arbetsavtalet upphör när avtalet sägs upp eller hävs. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också sinsemellan komma överens om att arbetsförhållandet upphör, i vilket fall arbetsförhållandet upphör vid den avtalade tidpunkten. Ett arbetsavtal som har ingåtts på viss tid upphör vid utgången av avtalsperioden. (36 och 37 §§ ArbavtL)

Juridiska avdelningen

23.4.1992

Ett arbetsförhållande kan också upphöra genom att arbetsavtalet förfaller. Arbetsavtalet förfaller till exempel när arbetstagaren dör eller blir varaktigt arbetsoförmögen. Bl.a. i ett fall där arbetstagaren blev beviljad pension retroaktivt ansåg arbetsdomstolen att arbetsavtalet hade förfallit från den dagen då pensionen började löpa (Arbetsdomstolen 73/1983). Ett avtal kan anses ha förfallit också om arbetstagaren slutgiltigt försummar sin skyldighet att utföra arbete.

Om det inte är fråga om någon av de ovan nämnda grunderna för arbetsförhållandets upphörande, fortgår arbetsförhållandet oberoende av om arbetstagaren är i arbete eller vila eller om han är förhindrad att utföra arbete till exempel till följd av tillfällig arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller till följd av semester.

#### Arbetsförhållandets odelbarhet

Arbetstagaren kan under pågående arbetsförhållande ingå ett särskilt avtal med sin arbetsgivare om utförandet av ett visst arbete, eller så kan han ursprungligen ha ingått avtal om flera arbeten som inte har samband med varandra. På grund av sådana separata avtal uppkommer likväl inte separata, i arbetsrättslig bemärkelse självständiga arbetsförhållanden till samma arbetsgivare.

Det här beror på att det enligt fast arbetsrättslig praxis inte är möjligt att dela ett rättsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det kan sålunda finnas endast ett arbetsförhållande mellan samma arbetsgivare och arbetstagare samtidigt. Om parterna i ett arbetsförhållande ingår nya arbetsavtal under pågående arbetsförhållande, betraktas dessa som ändringar eller kompletteringar av det tidigare arbetsavtalet.

Principen om arbetsförhållandets odelbarhet tas också till utgångspunkt vid tillämpningen av arbetspensionslagarna. Även om de separata arbetena faller inom ramen för olika arbetspensionslagar, skall arbetsförhållandet inte delas, utan pensionsskyddet för arbetstagaren skall i sin helhet anordnas enligt det huvudsakliga arbetet.

Regeln gäller inte som sådan gränsdragningen mellan den privata och den offentliga sektorns pensionslagar. Gränsdragningen behandlas närmare i punkt 6.

Avgörande för när det arbetsrättsliga arbetsförhållandet börjar och slutar och hur det fortgår är

Juridiska avdelningen

23.4.1992

sålunda när arbete faktiskt börjar utföras för första gången och när det faktiskt upphör i och med att arbetsavtalet och skyldigheten att utföra arbete enligt avtalet upphör.

I princip avgränsas arbetsförhållandets giltighetstid av arbetsavtalets giltighetstid så, att arbetsförhållandet inte kan fortgå om arbetsavtalet har upphört att gälla. Det finns vissa undantag från detta som vi återkommer till senare i punkt 1.3.1.

När arbetsförhållandet börjar och upphör enligt APL

Begynnelsepunkten för ett arbetsförhållande fastställs enligt ovan nämnda arbetsrättsliga principer också när APL tillämpas.

Ett APL-arbetsförhållande upphör senast vid den tidpunkt då det arbetsrättsliga arbetsförhållandet upphör. I vissa fall kan APL-arbetsförhållandet upphöra redan tidigare till följd av specialstadganden i lagen.

Enligt APL anses arbetsförhållandet ha upphört vid utgången av den dagen för vilken på grundval av arbetsförhållandet senast betalades lön innan arbetsförhållandet bröts, till pension berättigande arbetsoförmåga inträdde eller individuell förtidspension började (2 § 2 mom. APL).

Pension uppkommer således inte på grund av oavlönad tid som omedelbart föregått arbetsförhållandets upphörande, inte heller på grund av sådan tid under vilken arbetsförhållandet i arbetsrättslig bemärkelse kanske ännu fortgår efter det att arbetstagaren har blivit arbetsoförmögen enligt APL. När en arbetstagare som varit sjukskriven går i invalidpension, upphör APL-arbetsförhållandet dagen före arbetsoförmågans inträde, även om lön för sjukdomstid betalats efter detta. Om arbetstagaren fortsätter att arbeta efter det att han blivit arbetsoförmögen enligt APL, anses han vara anställd i ett nytt arbetsförhållande när APL tillämpas.

Fastän arbetsförhållandet fortgår i arbetsrättslig bemärkelse, kan APL-arbetsförhållandet under vissa förutsättningar upphöra och ett nytt börja när arbetstagaren övergår från heltidsarbete till deltidsarbete eller tvärtom. När APL tillämpas, förrättas i sådana fall ett s.k. tekniskt avbrytande av arbetsförhållandet (2 § 3 mom. APL). För tekniskt avbrytande redogörs i cirkulär 4/85.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

APL-arbetsförhållandet kan också upphöra av den anledningen att lönen inte når upp till det gränslöpp som är en förutsättning för att APL skall tillämpas. På arbetsgivarens anmälan kan då även ett fortlöpande arbetsförhållande upphöra att omfattas av APL (1 § APF). I punkt 5 behandlas sådana oavlönade anställningsperioder som i vanliga fall inte medför avbrott i APL-arbetsförhållandet.

### 1.3.1

När arbetsavtalet upphör

Ett arbetsavtal kan ingås för viss tid eller tills vidare (2 § ArbavtL). Ett visstidsavtal upphör i allmänhet utan uppsägning vid utgången av den avtalade arbetsperioden (36 § ArbavtL). För att ett arbetsavtal som gäller tills vidare skall upphöra förutsätts i normala fall att avtalet sägs upp antingen av arbetsgivaren eller av arbetstagaren (37 § ArbavtL). Parterna kan komma överens om att en del av arbetsavtalets giltighetstid gäller som prøvotid under vilken avtalet kan hävas på ömse sidor (3 § ArbavtL).

Den väsentliga skillnaden mellan ett visstidsavtal och ett avtal som ingåtts tills vidare gäller uppsägningsskyddet för arbetstagaren. Om arbetsgivarens uppsägningsrätt stadgas i lag i samband med arbetsavtal som ingåtts tills vidare. Enligt huvudregeln hör också uppsägningstid av en viss längd till sådana arbetsavtal (38 § ArbavtL).

Om arbetsavtalet har ingåtts tills vidare, är det möjligt att enligt avtalet också utföra arbete periodvis. Arbetsperioderna utgör inte separata arbetsförhållanden, utan arbetsförhållandet fortgår utan avbrott till dess att arbetstagaren upphör med sitt arbete i och med att arbetsavtalet upphör att gälla. Skyldigheten att utföra arbete grundar sig hela tiden på ett arbetsavtal som gäller tills vidare.

När ett avtal som ingåtts tills vidare sägs upp, upphör arbetsförhållandet först när uppsägningstiden har gått till ända. Arbetsgivare som inte sysselsätter arbetstagaren till utgången av uppsägningstiden, befrias det oaktat inte från skyldigheten att betala lön för uppsägningstiden (38 a § ArbavtL).

Avlönad uppsägningstid betraktas också enligt APL som anställningstid (FSD 5022/86/1761, PSC 19 697). I APL-anställningstid beaktas högst sex månader, vilket är den lagstadgade maximitiden (38 §

Juridiska avdelningen

23.4.1992

ArbavtL). Uppsägningstiden räknas som APL-anställningstid även om arbetsgivaren inte sysselsätter arbetstagaren under uppsägningstiden och även om arbetstagaren inleder ett nytt arbetsförhållande under uppsägningstiden, om inte arbetsgivaren och arbetstagaren uttryckligen avtalat annat om arbetsförhållandets upphörande.

För att väntetiden enligt APL skall uppfyllas förutsätts likväl att arbete faktiskt utförs. Väntetiden om en månad uppfylls inte därigenom att arbetstagaren har fått lön för uppsägningstiden. (FSD 799/90/3224, tillämpn. 1276.)

Om arbetsgivaren har sagt upp arbetstagaren av andra skäl än sådana som beror på arbetstagaren, är arbetsgivaren skyldig att i första hand erbjuda sin förra arbetstagar arbete om han inom nio månader från uppsägningstidens utgång behöver arbetstagar för samma eller liknande uppgifter (42 a § ArbavtL). Om arbetstagaren återgår i den förra arbetsgivarens anställning, uppkommer ett nytt arbetsförhållande. Även om tiden mellan anställningarna är kort, anses det tidigare arbetsförhållandet ha upphört också när APL tillämpas.

Ett arbetsförhållande som hävs upphör omedelbart oberoende av om det funnits laglig grund för hävandet. I och med att arbetsförhållandet upphör i arbetsrättslig bemärkelse upphör också APL-arbetsförhållandet.

Uppsägning och hävande av arbetsavtal behandlas ur pensionsrättslig synvinkel även i cirkulär A 8/90 som redogör för den pensionsgrundande lönen.

Ett arbetsavtal ingås vanligen tills vidare. Rätten att ingå visstidsavtal har också begränsats i lag, bl.a. i syfte att undvika att stadgandena om anställningsskydd kringgås genom visstidsavtal.

#### Arbetsavtal som ingåtts för viss tid

Det måste finnas någon anledning att ingå arbetsavtal på viss tid. Ett arbetsavtal kan enligt lag ingås på viss tid om arbetets art, vikariat, praktik eller annan därmed jämförbar omständighet förutsätter avtal för viss tid. Även en annan grundad anledning som har samband med företagets verksamhet eller det arbete som skall utföras kan ge arbetsgivaren rätt att ingå arbetsavtal för viss tid. (2 § 2 mom. ArbavtL.)

Juridiska avdelningen

23.4.1992

Har arbetsavtal för viss tid ingåtts i andra än de i lagen nämnda fallen eller har sådana arbetsavtal utan giltigt skäl ingåtts upprepade gånger efter varandra, anses avtalet enligt 2 § 2 mom. ArbavtL vara ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Då uppkommer ett arbetsförhållande som fortgår utan avbrott och gäller tills vidare.

Ett avtal måste betraktas som ett visstidsavtal om i avtalet överenskommits om en viss tid (t.ex. dag, månad) eller ett visst arbete, eller om arbetsförhållandets längd annars framgår av avtalets syfte. Vid tolkningen av avtal är parternas syfte i regel avgörande.

Eftersom man utgår från att ett arbetsavtal ingås tills vidare, måste särskilda faktorer tala för ett visstidsavtal. Av betydelse är härvid arbetsgivarens behov av arbetskraft, dvs. för en hur lång tid arbetsgivaren behöver arbetstagarens arbetsinsats. Om det kan anses att avsikten med upprepade visstidsavtal i själva verket är att få till stånd ett fortlöpande arbetsförhållande, betraktas den uppkomna avtalskedjan som ett enda arbetsavtal som gäller tills vidare.

I typfallet ligger bevisskyldigheten hos arbetsgivare som påstår att avtalet har ingåtts för viss tid och att det har funnits en grundad anledning att förfara så. Visstidsvillkoret i arbetsavtalet är inte giltigt utan en sådan anledning.

Om arbetsgivaren samtycker till att arbetstagaren fortsätter att arbeta ännu efter utgången av avtalsperioden för visstidsavtalet, anses avtalsförhållandet ha förlängts tills vidare (konkludent förlängning av avtalsförhållande, 39 § ArbavtL). Ett visstidsavtal kan inte konkludent på nytt förlängas för viss tid (HD 1990:54).

I samband med uthyrning av arbetskraft har upprepade arbetsavtal på viss tid i praktiken godkänts, eftersom det i allmänhet kan anses föreligga en grundad anledning för visstidsavtal. I sådana fall ingår arbetsgivaren och arbetstagaren varje gång ett nytt visstidsavtal, eventuellt med ändrade villkor. Också vid uthyrning av arbetskraft kan ett arbetsavtal ingås tills vidare, om avtalsparterna kommer överens om detta. För uthyrning av arbetskraft redogörs i punkt 3.

Även om det funnits anledning att ingå visstidsavtal, har det inom rättspraxisen i vissa fall ansetts att flera på varandra följande avtal i

Juridiska avdelningen

23.4.1992

arbetsrättslig bemärkelse har gett upphov till ett arbetsförhållande som fortgår utan avbrott.

Inom arbetspensionssystemet ansågs periodarbete tidigare utan svårighet ha fortgått utan avbrott när APL tillämpades. Arbetsförhållandet ansågs med avseende på sin längd omfattas av APL om arbetagaren upprepade gånger hade arbetat för samma arbetsgivare så att väntetiden om en månad enligt APL uppfylldes när tiden från den första till den sista arbetsdagen räknades.

För ett sådant förfarande talade det att vissa yrkesgrupper annars i regel hade fallit utom arbetspensionsskyddet. Sedermera har bristerna i uppkomsten av pensionsskydd för dessa yrkesgrupper sökt rättas till på lagstiftningsväg.

Från och med början av 1986, då KoPL antogs, utsträcktes pensionsskyddet till vissa yrkesgrupper också till den del det var fråga om korta arbetsförhållanden under en månad. Genom 1 § 2 mom. APL rättades situationen till för APL:s del. Stadgandet trädde i kraft 1.2.1987.

I och med dessa lagändringar upphörde sammanlänkningsen av korta arbetsförhållanden sådan den beskrivits i promemorian "Konstaterande av APL-arbetsförhållande i efterhand", som skickats ut till arbetspensionsanstalterna 23.6.1986.

2

Betydelsen av arbetsförhållandets kontinuitet när APL tillämpas

Enligt 1 § 1 mom. APL gäller APL arbetsförhållanden som har fortgått utan avbrott minst en månad.

Också i det fall att arbetet inte fortgår en månad kan APL likväl tillämpas om arbete har utförts åt samma arbetsgivare upprepade gånger.

I 1 § 2 mom. APL ingår ett specialstadgande enligt vilket arbetsavtal som ingåtts på viss tid i vissa fall läggs samman när APL tillämpas, fastän det i arbetsrättslig bemärkelse är fråga om separata arbetsförhållanden.

Vilkedera av dessa moment som skall tillämpas på periodarbete bestäms utgående från om de separata arbetsperioderna utgör ett arbetsförhållande som fortgår utan avbrott eller inte.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

## 2.1

Arbetsavtal som ingåtts tills vidare

Om arbetsgivaren och arbetstagaren har avsett att arbetsavtalet skall gälla tills vidare, behandlas arbetsförhållandet som ett fortgående arbetsförhållande, även om arbetet utförs periodvis (se punkt 1.3.1).

APL tillämpas i så fall i enlighet med lagens 1 § 1 mom. på de kalendermånader under vilka lönen över-  
skrider gränsbeloppet enligt APL.

Bolaget kallar efter behov taxichaufförer i arbete enligt namnen på sin lista. När arbetet börjar, har med varje chaufför muntligt avtalats om arbetsvillkoren, t.ex. lönen, betalningssättet och -tiden. När körlistorna har uppgjorts, har bolaget med de tillfälliga chaufförerna kommit överens om vilka turer som passar dem. Fastän körturerna senare har ändrats, har arbetsvillkoren inte avtalats särskilt varje gång. De tillfälliga taxichaufförerna ansågs ha varit anställda i ett arbetsförhållande utan avbrott som grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare och som omfattas av 1 § 1 mom. APL. (PSC 13.7.1990, tillämpn. 1368).

Också i punkt 4.2 redogörs för vilken betydelse det har för fastställandet av arbetsförhållandets längd om arbetsavtalet ingåtts tills vidare eller för viss tid.

## 2.2

Arbetsförhållanden under en månad som grundar sig på arbetsavtal på viss tid

Arbetsförhållanden som fortgått kortare tid än en månad och som baserar sig på sådana arbetsavtal som i arbetsrättslig bemärkelse betraktas som separata avtal anses omfattas av APL endast under förutsättning att följande villkor enligt 1 § 2 mom. APL uppfylls:

- Arbetstagaren har varit anställd hos en och samma arbetsgivare under minst tre kalendermånader i följd.
- Lönen har under varje kalendermånad nått upp till det marktbelopp som utgör villkor för att APL skall tillämpas.
- Arbetstiden har under varje kalendermånad uppgått till minst 20 timmar.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

I cirkulär 8/87 lämnas anvisningar om tillämpningen av detta stadgande.

Utgångspunkten är att separata arbetsperioder antas ha grundat sig på separata avtal, om det inte kan bevisas att avtalsparternas syfte varit ett annat. På sådant arbete tillämpas sålunda i regel stadandet i 2 mom.

I praktiken vidtas åtgärder för utredning av huruvida arbetsförhållandet har fortgått utan avbrott endast i det fallet, att någondera avtalsparten bestrider att arbetsavtalen har ingåtts för viss tid. Frågan om arbetsförhållandets kontinuitet kan också bli aktuell i samband med ett sådant tillämpningsärende som avses i 1 § 5 mom. APL och skall då utredas.

En servitris arbetade 2-3 dagar i veckan i en restaurang mot timlön. Arbetsturererna fastställdes inte på förhand utan hon kom till arbetet vid behov. Servitrisen och restaurangen hade undertecknat ett avtal som gick under namnet avtal om villkoren för visstidsanställning.

PSC ansåg att parterna genom avtalet hade överenskommit om det förfaringsätt som skall iakttas om de särskilt ingår ett arbetsavtal. Avtalet medför ingen rättighet eller skyldighet för någondera parten att ingå arbetsavtal, dvs. det förpliktar inte servitrisen att ta emot arbete som erbjuds henne och inte restaurangen att erbjuda henne arbete. Mellan arbetsperioderna hade ingendera parten några skyldigheter gentemot den andra, och servitrisen hade inte under sådana avbrott i arbetet rätt att anlita restaurangens personal- och hälsovårdsservice. Avtalet kunde således inte betraktas som ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Varje särskilt avtalad arbetsperiod har utgjort ett särskilt arbetsförhållande på viss tid.  
(PSC 4.5.1990, tillämpn. 1350.)

### 2.3

Arbetsförhållande utan avbrott som uppkommit genom visstidsavtal

Även arbetsperioder som grundar sig på separata avtal kan likväl i undantagsfall också enligt APL utgöra ett arbetsförhållande som fortgår utan avbrott. I sådana fall omfattas arbetsförhållandet av 1 § 1 mom. och inte 2 mom. APL.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

Visstidsavtal skall i enlighet med 2 § 2 mom. ArbavtL betraktas som avtal som gäller tills vidare om det inte finns någon grundad anledning för vistidsavtal. I sådana fall uppkommer också rätt till pension på grund av ett arbetsförhållande som fortgår utan avbrott.

Det är också möjligt att flera på varandra följande arbetsavtal som ingåtts för viss tid i arbetsrättslig bemärkelse anses utgöra ett arbetsförhållande som fortgår utan avbrott, oberoende av att det i sig funnits anledning att ingå ett vistidsavtal.

Om oförsåkrat arbete utreds först i efterhand och det framgår att arbetsförhållandet redan betraktats ha fortgått utan avbrott när en annan arbetsrättslig lag tillämpats, skall samma tolkning iakttas också när APL tillämpas. Om arbetstagaren till exempel har varit sjukvikarie för flera andra arbetstagare efter varandra, kan arbetsförhållandet anses ha fortgått utan avbrott vid tillämpningen av semesterlagen och därigenom ge rätt till längre semester.

Ett arbetsförhållande kan enligt APL också anses ha fortgått utan avbrott om vistidsavtal har ingåtts på ett sådant sätt, att det kan anses att arbetsgivaren helt tydligt i spekulationssyfte har försökt utesluta arbetstagarna ur APL. Härvid uppfylls också ofta förutsättningarna för tillämpning av 2 § 2 mom. ArbavtL, det har med andra ord inte funnits någon anledning att ingå vistidsavtal.

I övriga fall kan arbete som grundar sig på separata avtal anses ha fortgått utan avbrott enligt APL endast om arbetet varit långvarigt och upprepats ofta. Villkoren för arbetet skall då ha varit desamma från en gång till en annan och arbetsgivarens behov av arbetskraft skall vara fortgående.

3

### Uthyrning av arbetskraft

Uthyrning av arbetskraft kan allmänt definieras som verksamhet vid vilken arbetsgivaren för en kort tid och mot ersättning ställer sina arbetstagare till förfogande för beställare som behöver tillfällig arbetskraft, under beställarens ledning och uppsikt.

Tillstånd av arbetskraftsmyndighet behövs för sådan uthyrning av arbetskraft som bedrivs i omfattande skala. Till följd av ordalydelsen i lagen behövs likväl inte tillstånd för uthyrning av arbetskraft till den offentliga sektorn eller till privata

Juridiska avdelningen

23.4.1992

hushåll, eftersom dessa inte idkar näringsverksamhet. (2 a § L om arbetsförmedling)

Uthyrning av arbetskraft är huvudsakligen koncentrerad till nöjes-, kontors-, installations- och byggnadsbranscherna.

För uthyrning av arbetskraft föreligger ett arbetsavtalsförhållande mellan den som hyr ut arbetskraft och den som utför arbetet. Den som hyr ut arbetskraft har i sin tur med uppdragsgivaren ingått ett avtal genom vilket rätten till ledning av och uppsikt över arbetstagarens arbete mot betalning överförs på uppdragsgivaren. Arbetstagaren har i arbetsavtalet givit sitt samtycke till en sådan överföring av direktionsrätten.

I samband med uthyrning av arbetskraft är det godkänt att ingå arbetsavtal på viss tid. Den uthyrda arbetstagarens arbetsförhållande till den som hyr ut honom fortgår i allmänhet endast under den tid som uppdragsgivarens beställning gäller. Vid uthyrning av arbetskraft kan tre olika former särskiljas utgående från den roll som uthyrning av arbetskraft spelar i företagets verksamhet.

För det första kan uthyrning av arbetskraft vara **det enda syftet** med företagets verksamhet. Arbetstagare anställs av företaget endast för att mot ersättning ställas till beställares förfogande. Det har i praktiken hänt att en arbetsgivare som hyr ut arbetskraft, en s.k. gråfirma, endast har postadress.

Ett företag som hyr ut arbetskraft kan också bedriva egen produktionsverksamhet eller utföra beställningar och uppdrag av olika slag i sina egna lokaler. Uthyrningen av arbetskraft ingår dock som **en integrerad del i företagets verksamhet** och arbetstagare anställs av företaget också för att hyras ut.

Den tredje formen av uthyrning av arbetskraft är **sporadisk och tillfällig** uthyrning av arbetstagare. I sådana fall är företagets syfte att utöva egen produktionsverksamhet. De arbetstagare som hyrs ut är fast anställda i företaget och har inte anställts i syfte att ställas till beställares förfogande. För en sådan verksamhet behövs inget tillstånd. Verksamheten skiljer sig i regel från de två förstnämnda fallen också däri att den uthyrda arbetstagarens arbetsförhållande till den som hyr ut honom fortgår utan avbrott också under den tiden som han arbetar för ett annat företag.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

När arbetstagaren ställs till en annan arbetsgivares förfogande

När man talar om att en arbetstagare ställs till en annan arbetsgivares förfogande eller lånas ut till en annan arbetsgivare, är det i arbetsrättslig bemärkelse fråga om samma sak som vid tillfällig uthyrning av arbetskraft.

När arbetstagaren ställs till en annan arbetsgivares förfogande, förblir parterna i arbetsförhållandet desamma. Den som tar emot arbetstagaren får rätt att leda och övervaka det arbete som utförs åt honom. Villkoren för arbetsförhållandet ändras i den utsträckning som mottagaren har rätt att använda sig av sin direktionsrätt. Oavsett överföringen kvarstår de rättigheter och skyldigheter som hör till arbetsförhållandet hos den egentliga arbetsgivaren.

Arbetsförhållandet till den egentliga arbetsgivaren fortgår i regel utan avbrott också under den tiden som arbetstagaren utför arbete åt en annan arbetsgivare. Man utgår således från att arbetsavtalet gäller tills vidare, i motsats till egentlig uthyrning av arbetskraft vid vilken visstidsavtal dominerar.

När en arbetstagare temporärt överförs i en annan arbetsgivares anställning, anses hans arbetsförhållande till den egentliga arbetsgivaren fortgå utan avbrott också enligt APL.

4

Arbetsförhållandets längd när KoPL tillämpas

4.1

KoPL:s tillämpningsområde

KoPL tillämpas på sådana arbetstagare som arbetar inom vissa, i lagen nämnda yrkesgrupper och som är anställda i arbetsförhållanden som avses fortgå kortare tid än ett år. En ytterligare förutsättning är att det skapande konstnärliga arbetet eller framställningssättet är av avgörande betydelse vid utförande av arbetet. KoPL trädde i kraft 1.1.1986.

Enligt den tillämpningsanvisning som gavs i samband med lagens ikraftträdande skall ett arbetsförhållande som börjat 1.12.1985 eller tidigare omfattas av APL eller pensionslagarna inom den offentliga sektorn och pensionsskyddet skall anordnas i enlighet därmed också efter det att KoPL trätt i kraft.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

I KoPL är arbetsförhållandebegreppet detsamma som i APL och inom arbetsrätten i övrigt. KoPL skiljer sig däremot från APL bl.a. i fråga om skyldigheten att teckna försäkring. I motsats till APL ingår i KoPL inga begränsningar beträffande arbetsförhållandets längd eller lönen. KoPL-premier skall erläggas även för alldeles kortvariga arbetsförhållanden, oberoende av lönen. Det finns således inget behov av att lägga samman avtalsperioder för att undvika att arbetet blir utan pensionsskydd.

Ett arbetsförhållande inom den privata sektorn som fortgår minst ett år eller som är avsett att fortgå tills vidare skall också inom KoPL-branscherna försäkras enligt APL. Avgörande härvid är då vilken den ursprungliga avsikten med arbetsförhållandet var.

Om arbetsförhållandet på förhand uppskattats pågå i ett års tid men inte gör det, överförs det inte från APL till KoPL. Å andra sidan kan ett arbetsförhållande som avsetts fortgå kortare tid än ett år och därför försäkras enligt KoPL av någon oförutsedd anledning fortgå längre tid än ett år. I sådana fall tillämpas alltså KoPL, om inte ett nytt arbetsavtal eller det faktum att arbetsförhållandet i själva verket fortgår tills vidare förutsätter att försäkringen skall överföras till APL.

Även inom den offentliga sektorn skall sådana arbetsförhållanden som avsetts pågå kortare tid än ett år och som hör till de i KoPL uppräknade yrkesgrupperna försäkras enligt denna speciallag. KoPL gäller inte arbete som utförts i tjänsteförhållande.

#### 4.2

Hur arbetsavtalet tolkas i samband med gränsdragningen mellan APL och KoPL

Allmänna arbetsrättsliga principer iakttas också inom KoPL-branscherna när arbetsförhållandets längd fastställs. Vid tolkningen utgås således från det arbetsavtal som parterna ingått.

I allmänhet ingås arbetsavtalen tills vidare. Viss-tidsavtal kan endast ingås om det finns grundad anledning att förfara så.

Om parterna är eniga om att de har avsett att förbinda sig till ett avtal som gäller tills vidare, skall i regel förfaras enligt parternas gemensamma åsikt.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

Det får dock inte finnas en uppenbar konflikt mellan det påstådda innehållet i avtalet och de faktiska omständigheterna.

Om det inte är möjligt att träffa ett avgörande på grund av parternas gemensamma vilja, måste från fall till fall bedömas vilken av de utredda faktiska omständigheterna som väger tyngst.

När frågan är oklar, skall i tolkningen också såsom en medverkande faktor beaktas syftet med KoPL. KoPL är en speciallag som uttryckligen stiftats för arbetstagare som är verksamma inom vissa branscher. Arbetstagarna omfattas genast av lagen eftersom den inte innehåller några begränsningar beträffande arbetsförhållandets längd eller lönen. Lönen för uppträdande artister omfattas således till fullo av pensionsskyddet när KoPL tillämpas.

Dessa faktorer som beror på KoPL:s syfte har betydelse främst i fråga om bevisskyldigheten och i situationer där det inte finns någon utredning om parternas syfte eller där dessa är oeniga om syftet.

Inom arbetsrätten ligger bevisskyldigheten i allmänhet hos den parten, vanligen arbetsgivaren, som påstår att arbetsavtalet har ingåtts på viss tid, eftersom ett arbetsavtal som gäller tills vidare skyddar arbetstagaren när arbetsförhållandet upphör. Denna princip som värnar om arbetstagarens intressen är inte ovillkorlig inom typiska KoPL-branscher i sådana fall då den i konfliktsituationer skulle innebära att arbetstagaren blev utan pensionsskydd om arbetsavtalet enligt tolkningen skulle gälla tills vidare.

Om frågan om arbetsförhållandets längd redan tidigare har avgjorts när en annan arbetsrättslig lag tillämpats, skall samma tolkning också iakttas vid gränsdragningen mellan APL och KoPL.

#### 4.2.1 Avtalets art

Genom arbetsavtalet förbinder sig arbetstagaren att åt arbetsgivaren under hans ledning och uppsikt utföra arbete mot vederlag. Ett avtal som inte förpliktar till arbete är inget arbetsavtal.

Om parterna har ingått ett avtal (förmedlingsavtal, ramavtal el.dyl.) som innehåller allmänna arbetsvillkor men som inte som sådant förpliktar till arbete, skall arbetsförhållandets längd fastställas

Juridiska avdelningen

23.4.1992

enligt de avtal genom vilka utförande av arbete särskilt avtalas (= arbetsavtal).

En modellbyrå som ordnar arbetsuppdrag åt modeller hade med en modell ingått ett skriftligt avtal om diverse allmänna frågor i samband med arbetet, bl.a. om att modellen skulle stå till byråns förfogande under ett års tid. Om arbetsuppdragen ingicks dock alltid ett särskilt muntligt avtal. FSD ansåg att KoPL skulle tillämpas på modellen eftersom arbetsförhållandena var kortare än ett år. Det skriftliga avtalet enligt vilket modellen stod till byråns förfogande betraktades således inte som ett arbetsavtal som skulle ha gett upphov till ett arbetsförhållande. (FSD 5888-5890/88/3485, tillämpn. 1194.)

Faktorer som talar för att arbetsavtalet har ingåtts tills vidare

När arbetsavtalet har ingåtts skriftligt att gälla tills vidare, anses detta i allmänhet vara ett bevis för parternas gemensamma vilja.

Om det likväl är uppenbart att de faktiska omständigheterna står i strid med det som påstås ha avtalats om arbetsförhållandets längd, avgör det hur arbetet har utformats i verkligheten.

Om avtalet är skriftligt men har uppgjorts enligt standardvillkor, till exempel på färdig blankett, kan det det oaktat bli fråga om en utredning av hur arbetet har utformats i verkligheten, om den andra parten bestrider att det varit hans syfte att förbinda sig på det sätt som avses i villkoren.

Även om arbete utförs periodvis, anses arbetsförhållandet fortgå tills vidare också enligt arbetspensionslagarna om parterna har förbundit sig till ett avtal som gäller tills vidare, i uttryckligt syfte att säkerställa de villkor som i allmänhet hör till sådana avtal.

I oklara fall talar följande faktorer för att arbetsförhållandet fortgår tills vidare:

- ofta återkommande arbetsperioder, vilket kan anses vittna om att arbetsgivaren kan erbjuda arbete löpande,
- lönen betalas med jämna mellanrum, till exempel en gång i månaden eller en gång per två veckor, oberoende av antalet arbetsperioder,

Juridiska avdelningen

23.4.1992

- en enda arbetsgivare
- arbetstagaren har (faktisk) skyldighet att ta emot arbete, han står med andra ord hela tiden till arbetsgivarens förfogande (detta begränsar i praktiken hans möjlighet att arbeta för andra),
- arbetstagaren har under en lång tid, till exempel flera år, arbetat för arbetsgivaren.

En skådespelare engagerades för gästspel vid en teater. Enligt FSD var det inte möjligt att av gästspelsavtalet direkt sluta sig till huruvida arbetsförhållandet till teatern var avsett att fortgå utan avbrott i minst ett års tid. Arbetsgivaren och skådespelaren hade likväl i sina redogörelser meddelat att arbetsförhållandet var avsett att fortgå tills vidare. Eftersom arbetet dessutom var regelbundet och uppträdandena ofta återkommande, ansåg FSD att det var fråga om ett fortlöpande arbetsförhållande som omfattas av APL (FSD 6081/90/1772, tillämpn. 11425.)

Faktorer som talar för att arbetsavtalet har ingåtts för viss tid

Om ett arbetsförhållande enligt avtal skall fortgå kortare tid än ett år, omfattas det av KoPL.

I **oklara fall** talar följande faktorer för att arbetsförhållandet är avsett att gälla för **viss tid**:

- arbetsuppdragen är få
- för varje period avtalas särskilt och vid utgången av perioden betalas s.k. slutlikvid inklusive semesterersättning,
- arbetsgivarna växlar ofta eller arbetstagaren har flera arbetsgivare samtidigt,
- arbetsavtalet har ingåtts på viss tid därför att arbetstagaren själv endast velat arbeta korta perioder åt gången,
- arbetsgivaren är ett företag som bedriver uthyrning av arbetskraft, t.ex. en program- eller modellbyrå.

En programbyrå hade muntligen kommit överens med en discjockey om att han vid behov skulle arbeta för dem. Discjockeyn arbetade samtidigt även för andra program-

Juridiska avdelningen

23.4.1992

byråer och han hade inte förbundit sig att komma till arbetet vid behov. FSD ansåg att discjockeyns arbetsförhållande var avsett att fortgå periodvis kortare tid än ett år i sänder. KoPL skulle tillämpas på discjockeyn. (FSD 3713/90/99, tillämpn. 1286.)

En programbyrå hade ingått ett muntligt avtal med en musiker om spelningar vid behov. Arbetet hade fortgått regelbundet under drygt två år. Musikern var själv av den åsikten att hans arbetsförhållande inte hade gällt tills vidare. Han hade också hela tiden arbetat för andra programbyråer och hade inte förbundit sig att komma till arbetet vid behov. FSD ansåg att KoPL skulle tillämpas på musikern eftersom arbetsförhållandet var avsett att fortgå periodvis under en kortare tid än ett år i sänder. (FSD 3714/90/99, tillämpn. 1280.)

5

Oavlönade avbrott i APL-arbetsförhållandet

I arbetsrättslig bemärkelse börjar ett arbetsförhållande när arbete faktiskt börjar utföras och upphör i normala fall när arbetstagaren upphör med sitt arbete i och med att skyldigheten att utföra arbete enligt arbetsavtalet upphör (se punkt 1.3). Sålunda inverkar till exempel permittering eller vårdledighet enligt 34 § ArbavtL inte på hur arbetsförhållandet fortgår i arbetsrättslig bemärkelse.

När APL tillämpas är utgångspunkten åter den att pension uppkommer enligt lönen i arbetsförhållandet. Är lönen mycket liten, omfattas arbetsförhållandet inte alls av APL (1 § 1 mom. APL). Om lönen sjunker under gränsbeloppet i APL medan arbetsförhållandet pågår, kan arbetsförhållandet på arbetsgivarens anmälan upphöra att omfattas av APL-försäkringen (1 § APF).

Det är i flera fall också med tanke på arbetstagarens pensionsskydd motiverat att avbryta APL-arbetsförhållandet. Oavlönade perioder som infaller mitt under ett APL-arbetsförhållande kan, om de är långa, inverka nedsättande på den pensionsgrundande lönen. Justering av pensionsgrunden enligt prövning (7 § 2 mom. APL) är inte heller alltid möjligt enligt lag.

När APL-arbetsförhållandet har upphört, behandlas det som en självständig och separat helhet, även om följande APL-arbetsförhållande i arbetsrättslig bemärkelse bildar samma arbetsförhållande med det.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

Arbetsförhållandet har likväl inte heller avbrutits när APL tillämpats, om den oavlönade perioden inte har varit så lång. Enligt gängse tillämpningspraxis skall ett APL-arbetsförhållande anses ha fortgått utan avbrott om den oavlönade period som infaller mitt under arbetsförhållandet fortgår högst i ungefär ett års tid.

Orsaken till att lön inte betalas kan växla utan att arbetstagaren återgår till arbetet däremellan. Detta utgör inte ett avbrott i ettårsperioden. Den oavlönade ettårsperioden kan med andra ord bestå av t.ex. vårdledighet, studieledighet, permitteringstid osv.

En förutsättning för att arbetsförhållandet skall fortgå utan avbrott är att arbetsgivaren inte med stöd av 1 § APF har anmält att APL-arbetsförhållandet har upphört, och att arbetstagaren har återgått till arbetet efter den oavlönade perioden. Om arbetstagaren inte återgår till sitt arbete, upphör APL-arbetsförhållandet alltid den dagen då lön senast betalades på grund av arbetsförhållandet (2 § 2 mom. APL).

Om arbetsförhållandet skall avbrytas enligt APL av den anledningen att den oavlönade period som infaller mitt under arbetsförhållandet fortgår en längre tid än ett år, upphör APL-arbetsförhållandet i enlighet med 2 § 2 mom. APL den dagen för vilken lön senast betalades.

Denna tillämpningspraxis har också omfattats av besvärinstanserna.

Ett till pension berättigande, oavlönat avbrott i arbetet på ungefär ett år fortsätter att löpa till dess att arbete faktiskt inleds. Det här betyder att varken moderskapsledighet med lön som följer på studieledighet eller semester med lön som följer på oavlönad moderskapsledighet medför ett avbrott i en sådan ettårsperiod, även om den avlönade ledigheten berättigar till pension.

Om arbetstagaren håller semester före utgången av den oavlönade ettårsperioden, upphör APL-arbetsförhållandet den sista dagen av den avlönade semestern. Även om semesterlön betalas utan att semesterperioden fastställs, är det likväl fråga om semesterlön och inte semesterersättning. APL-arbetsförhållandet upphör då den dagen då sådan semesterlön betalas om den betalas innan ett år har förflutit från den oavlönade periodens början.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

Vid bedömningen av arbetsförhållandets kontinuitet och APL-arbetsförhållandets upphörande är det skäl att fästa uppmärksamhet vid det resultat som avgränsat i enskilda fall leder till. Den allmänna ettårsregeln bör inte tillämpas så formellt (med en dags noggrannhet) att pensionsskyddet blir märkbart förvrängt. Sådana situationer kan till exempel uppkomma i samband med oavlönad vårdledighet.

I ett APL-arbetsförhållande som anses fortgå utan avbrott kan ingå en period som är något längre än ett år också när arbetstagaren blivit beviljad oavlönad ledighet av annan orsak.

Om APL-arbetsförhållandet har upphört, återstår för arbetstagaren möjligheten att yrka att arbetsförhållandets kontinuitet fastställs genom ett särskilt förfarande med stöd av 10 a § APL (ett s.k. SITO-beslut).

#### 5.1 Sjukledighet

Sjukdomstid räknas med i APL-arbetsförhållandet också i sådana fall då lön inte längre betalas för sjukdomstid, förutsatt att den oavlönade sjukledigheten inte är längre än ett år.

Om sjukdomen är långvarig, kan arbetsgivaren få rätt att säga upp arbetsförhållandet på den grunden att sjukdomen har medfört en väsentlig och varaktig nedgång i arbetstagarens arbetsförmåga (37 § 2 mom. 1 punkten ArbavtL).

#### 5.2 Permittering

Under permittering anses arbetsförhållandet i arbetsrättslig bemärkelse fortgå utan avbrott. Arbetet och löneutbetalningen har likväl avbrutits. För att ett arbetsförhållande skall upphöra under permittering skall det sägas upp på normalt sätt.

Om arbetstagaren återgår till sitt arbete efter permitteringen, anses arbetsförhållandet också enligt APL ha fortgått utan avbrott, om permitteringen inte har varat längre än ett år.

Om arbetstagaren likväl under permitteringen tagit anställning hos en annan arbetsgivare med vilken han ingått ett arbetsavtal som gäller tills vidare, upphör det tidigare arbetsförhållandet den sista dagen för vilken lön betalades på grund av det.

Permitteringen börjar i allmänhet med iakttagande av en anmälningstid som är kortare än uppsägningstiden enligt lag eller kollektivavtal (30 § ArbavtL). Om arbetsförhållandet upphör under permitteringstiden

Juridiska avdelningen

23.4.1992

och arbetsgivaren inte kan erbjuda arbetstagaren arbete under uppsägningstiden, har arbetstagaren rätt till lön för uppsägningstiden eller ersättning för den del av lönen som han gått miste om. Ersättningen räknas inte med i den pensionsgrundande lönen, och den tid för vilken ersättningen utges räknas inte heller såsom APL-anställningstid.

### 5.3

#### Moderskapsledighet och vårdledighet

Om arbetstagaren har tagit ut en lång oavlönad vårdledighet, måste utredas om arbetsförhållandet skall upphöra eller om det alltjämt omfattas av APL. Slutdagen för APL-arbetsförhållandet har bl.a. inverkan på hur stadgandet i 7 § 3 mom. APL om beräkning av den pensionsgrundande lönen skall tillämpas.

När oavlönad särskild moderskapsledighet, moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet eller vårdledighet fortgår under högst ett års tid och arbetstagaren återgår i samma anställning, fortgår också APL-arbetsförhållandet utan avbrott även under den oavlönade perioden.

Om den oavlönade vårdledigheten fortgår längre än ett år, upphör APL-arbetsförhållandet den dagen för vilken lön senast betalades på grund av det.

För vårdledighet och APL-arbetsförhållandets kontinuitet redogörs i cirkulär A 26/90 och i Juridiska avdelningens meddelanden 1/86/T och 3/90.

### 5.4

#### Studieledighet

Rätt till studieledighet har med stöd av lagen om studieledighet (273/79) arbetstagare vars huvudsakliga anställningsförhållande till en och samma arbetsgivare i en eller flera perioder sammanlagt fortgått minst ett år. En sådan arbetstagare har med vissa begränsningar rätt att ta ut studieledighet i samma arbetsgivares anställning sammanlagt högst två år under en tid av fem år.

En kort studieledighet som infaller mitt under arbetsförhållandet avbryter inte APL-arbetsförhållandet. Om studieledigheten fortgår längre tid än ett år, upphör APL-arbetsförhållandet den dagen för vilken lön senast betalades, oavsett att arbetsförhållandet i arbetsrättslig bemärkelse fortgår.

Juridiska avdelningen

23.4.1992

## 5.5

## Lagstadgad sparad ledighet

Stadganden om sparad ledighet ingår i semesterlagen (4 a §). Sparad ledighet kan för första gången tas ut under den semesterperiod som börjar den 2 maj 1992 eller därefter.

Arbetstagaren kan av varje lagstadgad semester spara högst sex semesterdagar och på så sätt samla en längre sammanhängande ledighet som kallas sparad ledighet. Enligt vissa kollektivavtal är det möjligt att spara ännu flera dagar. Det är fråga om en framskjuten ledighet som har karaktären av semester. Det är möjligt att spara till ledigheten under flera års tid, förutsatt att arbetstagaren är anställd av samma arbetsgivare.

Under den sparade ledigheten betalas lön (7 § semesterlagen) och APL-arbetsförhållandet fortgår utan avbrott.

## 5.6

## Sabbatsledighet enligt avtal och tjänsteledighet

Med sabbatsledighet avses i detta sammanhang ett av arbetsgivaren och arbetstagaren överenskommet avbrott i arbetet för en avtalad tid. Om arbetet upphör och löneutbetalningen avbryts för en kortare tid än ett år och arbetstagaren herefter återgår till arbetet, skall arbetsförhållandet i allmänhet anses ha fortgått utan avbrott i den bemärkelse som avses i APL.

I praktiken talar man ofta om tjänsteledighet också när det gäller privaträttsliga arbetsförhållanden. Stadgandena om tjänsteledighet hänför sig likväl till tjänsteförhållanden och kan således inte tillämpas på APL-arbetsförhållanden. Det är således skäl att noggrannare reda ut arten av "tjänsteledighet".

## 5.7

## Värnplikt

Den tid under vilken arbetstagaren har fullgjort värnplikt i aktiv trupp räknas inte med i APL-arbetsförhållandet (2 § 2 mom. APL). Det arbetsrättsliga arbetsförhållandet fortgår däremot med stöd av ett specialstadgande (L om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnpliktigs arbets- och tjänsteförhållande, 570/61).

Stadgandet i APL gäller fullgörande av värnplikt i aktiv trupp och tillämpas också på vapenfri tjänst

Juridiska avdelningen

23.4.1992

och civiltjänst oberoende av tjänstgöringstidens längd.

Värnpliktstiden dras av från den pensionsgrundande tiden och beaktas inte heller i nämnaren när den pensionsgrundande lönen beräknas.

Den värnpliktige (beväringen eller den som fullgör civiltjänst) kan arbeta under värnpliktstiden och få lön för sådan tid. Han skall då försäkras på normalt sätt. Det kan vara fråga om arbete i hans tidigare arbetsförhållande eller i ett helt nytt arbetsförhållande.

Om den värnpliktige utför arbete i sitt tidigare arbetsförhållande, anses detta arbetsförhållande fortgå utan avbrott också när APL tillämpas. APL-försäkringen upphör inte men den oavlönade värnpliktstiden dras av från den pensiongrundande tiden.

För värnpliktstid redogörs i Juridiska avdelningens meddelande 2/91/T.

6

KAPL OCH KoPL i förhållande till pensionslagarna inom den offentliga sektorn

6.1

Tillämpning av KAPL

Om arbetstagaren utför KAPL-arbete inom den offentliga sektorn, till exempel i kommunal anställning, är det arbetsförhållandets art som avgör om KAPL eller KTAPL skall tillämpas på honom. I det fallet att arbetsförhållandet är avsett att vara bestående och fortgå året om omfattas det av KTAPL (1 § 2 mom. 2 punkten KAPL).

Ett arbetsförhållande som grundar sig på ett arbetsavtal som ingåtts tills vidare anses alltid vara avsett att vara bestående och fortgå året om, oavsett hur länge det i själva verket pågått.

Om däremot ett arbetsavtal ingåtts på viss tid med arbetstagaren, skall KAPL tillämpas på honom. Ett avtal om ett visst arbete kan till exempel ingås på viss tid också i sådana fall då det är känt att arbetet kommer att ta flera år i anspråk. Ett sådant arbetsförhållande omfattas av KAPL fastän det är långvarigt.

Utgångspunkten är att KAPL-premier också betalas för sådant KAPL-arbete där arbetsavtalet alltid förnyas på viss tid, till exempel av den anledningen att

Juridiska avdelningen

23.4.1992

budgetanslagen bestämmer om arbetet kommer att fortsätta. Trots att arbetsförhållandet i själva verket fortsätter anses det inte ha avsetts vara bestående, utan det är fråga om separata arbetsförhållanden som grundar sig på visstidsavtal.

Om arbetsförhållandet likväl i sådana fall i allmän domstol med stöd av 2 § 2 mom. ArbavtL ansetts gälla tills vidare, skall det anses vara avsett att vara bestående också enligt arbetspensionslagarna (se punkt 1.3.1).

Dessa regler gäller förutom kommunerna också statens och kyrkans arbetsförhållanden.

## 6.2

### Tillämpning av KoPL

Ovan (i punkt 1.3) konstaterades att principen om arbetsförhållandets odelbarhet tillämpas enligt fast arbetsrättslig praxis. Enligt denna princip kan ett rättsförhållande mellan en arbetsgivare och en arbetstagare inte delas upp på flera separata arbetsförhållanden.

Det här innebär i praktiken bl.a. att om en arbetstagare som är anställd hos en privat arbetsgivare utför arbeten enligt två olika pensionslagar, är det det oaktat fråga om ett enda arbetsförhållande och arbetet underlyder den lagen som tillämpas på arbetstagarens huvudsakliga arbete.

Beträffande den offentliga sektorns anställningsförhållanden har principen om arbetsförhållandets odelbarhet inte tillämpats som sådan. Om en arbetstagare som varit anställd inom den offentliga sektorn har utfört KoPL-arbete enligt separat avtal inom samma offentliga sektor, har KoPL-premier erlagts för arbetet.

De arbeten som hör till en **tjänst** är i allmänhet noggrant definierade, och det är inte heller vid tillämpningen av pensionslagarna möjligt att kombinera andra arbeten med en tjänst. Om till exempel en person som står i tjänsteförhållande till staten utför sådant KoPL-arbete åt staten som inte har samband med hans egentliga arbetsuppgifter, omfattas arbetet inte av StPL, utan det skall försäkras enligt KoPL.

I praktiken har så förfarits inom den offentliga sektorn också i fråga om **andra än dem som står i tjänsteförhållande**. Om KoPL-arbetet inte hör till befattningsbeskrivningen för anställningsförhållan-

Juridiska avdelningen

23.4.1992

det, erläggs KoPL-premier i allmänhet för arbetet. Det är då i vanliga fall fråga om en sådan situation där personen utför KoPL-arbete åt något annat kommunalt eller statligt ämbetsverk än det vid vilket han har fast anställning. De kommunala och statliga ämbetsverken är inte i juridisk bemärkelse självständiga arbetsgivare, men de utövar självständig arbetsgivarmakt i administrativ bemärkelse och handhar bl.a. pensionsskyddet.