



ELÄKETURVA KESKUS

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Osasto/käsittelijä Avdelning/handläggare

Juridiska avdelningen

CIRKULÄR

Päivämäärä Datum

22.6.1988

A 18/88 1

Till arbetspensionsanstalterna

HUR FÖRÄNDRINGARNA I FÖRETAGSVVERKSAMHETEN INVERKAR PÅ APL-ARBETSFÖRHÅLLANDETS KONTINUITET

I cirkulär A 9/88 har Pensionsskyddscentralen lämnat anvisningar om pensionsskyddet vid övergång från ett pensionssystem till ett annat. I detta cirkulär (A 18/88) redogörs för hur förändringarna i en privat arbetsgivares företagsverksamhet inverkar på arbetstagarnas pensionsskydd. Det är då närmast fråga om huruvida arbetsförhållandena vid tillämpning av APL skall anses fortgå utan avbrott trots förändringarna.

Det förberedande arbetet för cirkuläret har gjorts i en tolkningsgrupp bestående av representanter för Pensionsskyddscentralen och pensionsanstalterna.

PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Pentti Koivistoinen

Tapio Karsikas

Postiosoite Postadress

PL 11 00521 HELSINKI
PB 11 00521 HELSINGFORS

Käyntiosoite Besöksadress

Opastinsilta 7 00520 HELSINKI
Semaforbron 7 00520 HELSINGFORS

Puhelin Telefon

(90) 1511
Telekopio (90) 1481172

Pankkitilit Bankkonton

KOP 142610-4301
SYP 229838-581
SKOP 400031-1235

SHOP 572333-161
STS 710106-8117
PSP 5041-6



Juridiska avdelningen

22.6.1988

HUR FÖRÄNDRINGARNA I FÖRETAGSVERKSAMHETEN INVERKAR PÅ
APL-ARBETSFÖRHÅLLANDETS KONTINUITET

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sida

1	Inledning	2
1.1	Definition på företag	2
1.2	Företagsformer	2
2	Förändringar i företagsverksamheten som inte inverkar på APL-arbetsförhållandets kontinuitet	3
2.1	Arbetsgivarföretaget byter namn	3
2.2	Personbolaget byter bolagsmän	3
2.3	Aktiebolaget byter aktieägare	3
2.4	Företagsformen ändras	3
3	Förändringar i företagsverksamheten som leder till att 2 § 1 mom. APL tillämpas	4
3.1	Företaget byter ägare eller besittare	4
3.2	Fusion och diffusion	5
3.3	Konkurs	6
3.4	Förändringar i företagsformen som inverkar på företaget i dess egenskap av juridisk person	6
4	Övergång inom en och samma företagsgrupp	7
4.1	Övergång inom en och samma koncern	8
4.2	Övergång i anställning hos ett samföretag	9
4.3	Övergång mellan ett konsortium och dess delägarbolag	10
4.4	Övergång mellan ett företag och dess ägare	11
5	Övergång till annan bransch hos samma arbetsgivare	11

Juridiska avdelningen

22.6.1988

HUR FÖRÄNDRINGARNA I FÖRETAGSVERKSAMHETEN INVERKAR PÅ
APL-ARBETSFÖRHÅLLANDETS KONTINUITET

1 Inledning

Det kan ske sådana förändringar i företagsverksamheten vilkas rättsliga verkningar också kan utsträcka sig till arbetstagarnas pensioner. Det är då närmast fråga om huruvida arbetsförhållandena vid tillämpning av lagen om pension för arbetstagare (APL) anses fortgå utan avbrott trots förändringen. Är förändringen sådan, att den inte inverkar på företagets civilrättsliga identitet, och arbetsgivaren förblir densamma i juridisk bemärkelse, fortgår arbetsförhållandena utan avbrott. Om företaget byter ägare eller besittare eller om företagsformen ändras så, att arbetsgivaren inte kvarstår som samma juridiska person, tillämpas specialstadgandet i 2 § 1 mom. APL. Motsvarande tolknings-situationer kan uppstå också då en arbetstagare går över från ett företag till ett annat inom samma koncern eller företagsgrupp eller flyttar mellan ett företag och dess ägare.

Enligt 2 § 1 mom. APL anses ett arbetsförhållande inte ha avbrutits i och med att företaget bytt ägare eller besittare. I APL intogs detta stadgande år 1963, då lagen om arbetsavtal saknade ett allmänt stadgande om att arbetsförhållandena fortgår i sådana situationer då arbetsgivarföretaget byter ägare. I motiveringarna till regeringens proposition hänvisades då till motsvarande stadgande i semesterlagen, som då hade samma innehåll som det nuvarande stadgandet i 2 § 1 mom. APL.

Numera innehåller lagen om arbetsavtal (7 § 2 mom.) ett allmänt stadgande om att arbetsförhållandena fortgår vid överlåtelse av arbetsgivares rörelse.

1.1 Definition på företag

Med företag avses utövare av yrkes- eller affärsverksamhet. Exempel på utövare av yrkesverksamhet är advokat-, ingenjers- och arkitektbyråerna, konsultbyråerna, reklambyråerna, läkarstationerna, de fysikaliska vårdstationerna, byråerna inom nöjesbranschen och motsvarande företag.

1.2 Företagsformer

Företagsverksamhet kan utövas antingen av en fysisk person (en firma) eller av ett samfund. Sådan yrkes- och affärsverksamhet som utövas av en privat fysisk person kallas nedan privatföretag.

Juridiska avdelningen

22.6.1988

Med samfund avses en sammanslutning av fysiska personer. Samfunden kan indelas i bolag (öppna bolag, kommanditbolag och aktiebolag) och föreningar. Öppna bolag och kommanditbolag kallas personbolag. Även föreningar kan idka företagsverksamhet. Av de ekonomiska föreningarna är andelslaget det vanligaste. De anvisningar som i detta cirkulär lämnas för företag gäller i tillämpliga delar också föreningar samt konkursbon och dödsbon som fortsätter företagsverksamheten.

2 Förändringar i företagsverksamheten som inte inverkar på APL-arbetsförhållandets kontinuitet

Under denna punkt behandlas sådana förändringar i företagsverksamheten som inte inverkar på företaget som juridisk person, företagets identitet ändras m.a.o. inte. Därför har förändringarna inte heller några följder vare sig för arbetsförhållandets eller arbetsgivarförsäkringens kontinuitet.

2.1 Arbetsgivarföretaget byter namn

En ändring av arbetsgivarföretagets namn förändrar inte företagets identitet och inverkar således inte på arbetsförhållandets kontinuitet.

2.2 Personbolaget byter bolagsmän

Ett personbolag (öppet bolag eller kommanditbolag) påverkas inte som juridisk person av att bolaget byter ansvariga bolagsmän. Arbetsförhållandena fortgår således utan avbrott trots ändringarna. Ett kommanditbolags identitet som juridisk person påverkas inte heller av att bolaget byter tysta bolagsmän. Detta innebär med andra ord, att arbetsförhållandena fortgår som sådana även om alla bolagsmän avgår och nya träder i deras ställe.

2.3 Aktiebolaget byter aktieägare

Som juridisk person påverkas inte ett aktiebolag av att bolaget byter aktieägare. Arbetsförhållandena fortgår således utan avbrott trots överlåtelse av aktier, även om hela aktiestocken övergår till ny ägare. Detta gäller såväl stam- som preferensaktier.

2.4 Företagsformen ändras

Ombildande av ett öppet bolag till ett kommanditbolag eller tvärtom inverkar inte på företagets identitet. Inte heller ombildande av ett kommanditbolag till ett aktiebolag inverkar på bolagets identitet, om ändringen sker med iakttagande av formstadgandena i lagen om kommanditbolags ombil-

Juridiska avdelningen

22.6.1988

dande till aktiebolag (203/52). I sådana fall fortgår arbetsförhållandena således utan avbrott, även om alla bolagsmän avgår och nya träder i deras ställe.

Ett öppet bolag kan inte för närvarande direkt ombildas till ett aktiebolag utan att förlora sin identitet, utan det måste först ombildas till ett kommanditbolag. Angående detta har likväl en ny lag om öppna bolag och kommanditbolag (389/88) givits. Lagen träder i kraft 1.1.1989.

Efter lagändringen kan öppna bolag eller kommanditbolag som finns antecknade i handelsregistret direkt ombildas till aktiebolag så, att bolagets egenskap som juridisk person kvarstår. Sålunda fortgår också arbetsförhållandena som sådana oberoende av ändringen av bolagsformen.

3 Förändringar i företagsverksamheten som leder till att 2 § 1 mom. APL tillämpas

Under denna punkt behandlas sådana förändringar i företagsverksamheten som innebär, att arbetsgivarföretaget i sin egenskap av juridisk person ändras. I sådana situationer skall specialstadgandet i 2 § 1 mom. APL om att arbetsförhållandena fortgår utan avbrott tillämpas. Arbetsgivarens försäkring fortsätter inte nödvändigtvis oförändrad i dessa fall.

3.1 Företaget byter ägare eller besittare

Enligt 2 § 1 mom. APL fortgår arbetsförhållandena utan avbrott då företaget byter ägare eller besittare. Detta stadgande tillämpas både då hela företaget och då en del därav byter ägare eller besittare. För att 2 § 1 mom. APL skall tillämpas förutsätts dock, att den del av företaget som övergår i annans ägo eller besittning bildar en klar helhet (fabrik, produktionslinje).

För att äganderätten till ett företag skall övergå till annan förutsätts, att något slags överlåtelse eller förvärv ägt rum mellan den tidigare ägaren och den nya ägaren (köp, gåva, arv, fusion).

Det är fråga om ombyte av företagets besittare, när företaget eller en del därav uthyrs eller när företaget blir satt under konkursförvaltning. Om en arbetsgivare sätter en annan person att i sitt ställe enbart leda och övervaka arbetet, är det inte fråga om ombyte av företagets besittare.

Juridiska avdelningen

22.6.1988

Också om det till följd av reparationsarbeten eller av någon annan liknande orsak inte är möjligt för den nya arbetsgivaren att fortsätta verksamheten omedelbart efter det att äganderätten övergått till honom kan stadgandet i 2 § 1 mom. APL tillämpas. Detta överensstämmer med den ståndpunkt som arbetsrådet antagit i tolkningen av motsvarande stadgande i semesterlagen (Arbetsrådets utlåtande 328/72 nr 927).

Arbetsförhållandet ansågs inte ha avbrutits till följd av att företaget bytt ägare, när man med arbetstagaren hade kommit överens om att han får fortsätta att arbeta för den nya ägaren och han omedelbart efter att bolaget inlett sin verksamhet hade övergått i den nya ägarens anställning. Det faktum att arbetsförhållandet hade sagts upp saknade betydelse, liksom också det att arbetstagaren inte kunde fortsätta att arbeta för den nya ägaren omedelbart efter det att äganderätten övergått till denne. Det som räknades var att han fortsatte att arbeta omedelbart efter det att bolaget inlett sin verksamhet. Pensionsskyddscentralens tillämpningsavgörande av 17.2.1981.

För att 2 § 1 mom. APL skall tillämpas skall den nya arbetsgivaren vara verksam inom samma bransch som företagets tidigare ägare. Däremot utgör sådana smärre ändringar i slaget av affärsverksamhet, som ägarbyten ofta medför, inget hinder för tillämpning av 2 § 1 mom. APL. I oklara fall kan uppmärksamhet också fästas vid huruvida verksamheten har fortsatt på samma plats.

I praktiken förekommer också sådana situationer, där arbetsgivaren lägger ned någon funktion (genom att till exempel endast sälja industrihallen men inte själva företaget eller en del av det) och ett annat företag därefter inleder motsvarande verksamhet i samma utrymmen. Om ingen överlåtelse av företaget eller en del därav ägt rum mellan företagen, är det inte fråga om det fall av ombyte av ägare eller besittare som avses i 2 § 1 mom. APL. I sådana fall uppkommer två särskilda APL-arbetsförhållanden för arbetstagaren, även om arbetet fortsätter på samma arbetsplats.

3.2 Fusion och diffusion

När ett bolag fusioneras med ett annat bolag, fortgår arbetsförhållandena utan avbrott enligt 2 § 1 mom. APL. Det motsatta till fusion kallas

Juridiska avdelningen

22.6.1988

diffusion, varmed avses uppdelning av ett bolag i flera olika bolag. Också i händelse av diffusion fortgår arbetsförhållandena utan avbrott enligt 2 § 1 mom. APL.

3.3 Konkurs

Om konkursboet fortsätter företagets verksamhet, fortgår arbetsförhållandena utan avbrott enligt 2 § 1 mom. APL liksom också då konkursboet överläter företaget i dess helhet eller delar därav till annan. (Anvisningar om arbetsgivarförsäkringens kontinuitet i dessa fall ingår i Arbetspensionsanstalternas förbunds publikation om indrivning av fordringar som grundar sig på arbetspensionslagarna (Työeläkelakeihin perustuvien saatavien periminen). Publikationen finns enbart på finska.)

Kontinuiteten i arbetsförhållandena påverkas inte av att företaget försätts i likvidation.

När konkursen förfaller på grund av att det företag som gjort konkurs saknar tillgångar, innebär detta att företaget upphör att existera. Om alla eller en del av bolagsmännen i det bolag som gjort konkurs grundar ett nytt bolag efter att konkursen förfallit, är detta bolag inte samma juridiska person som det tidigare bolaget. Även om det nya företaget i denna situation inleder sin verksamhet i de utrymmen där det företag som gått i konkurs tidigare verkat, kan 2 § 1 mom. APL inte tillämpas på arbetsförhållandena, och dessa avbryts sålunda. Detta beror på att företagen inte är samma juridiska person och att ingen överlåtelse ägt rum mellan dem.

En av aktieägarna i ett aktiebolag som gjort konkurs hade grundat ett nytt aktiebolag, till vilket arbetstagaren i det bolag som gjort konkurs gått över. Arbetet hade utförts i samma utrymmen och med samma maskiner och utrustning som före konkursen. Eftersom det företag som gått i konkurs upphört att existera och ett i juridiskt hänseende separat företag fortsatt verksamheten och eftersom överlåtelse av företag eller del därav inte ägt rum mellan företagen, kunde arbetstagarens arbetsförhållande inte anses ha fortgått utan avbrott. Pensionsskyddscentralens beslut av 3.4.1985.

3.4 Förändringar i företagsformen som inverkar på företaget i dess egenskap av juridisk person

Om en privat yrkesutövares eller affärsidkares företag, ett privatföretag, ombildas till ett personbolag eller till ett aktiebolag, innebär

Juridiska avdelningen

22.6.1988

detta en förändring av företaget i dess egenskap av juridisk person dvs. av företagets identitet. Arbetsförhållandena fortgår dock utan avbrott enligt 2 § 1 mom. APL. Detsamma gäller vid ombildande av bolag till privatföretag.

Om ett öppet bolag direkt ombildas till ett aktiebolag, förändras bolagets identitet och då tillämpas stadgandet i 2 § 1 mom. APL på arbetsförhållandena. Detta är fallet även då ett kommanditbolag utan iakttagande av formstadgandena i lagen (lagen om kommanditbolags ombildande till aktiebolag 203/52) ombildas till ett aktiebolag.

Den ovan i punkt 2.4 på sida 4 omtalade lagändringen, som träder i kraft 1.1.1989, innebär att öppna bolag och kommanditbolag som finns antecknade i handelsregistret kan ombildas till aktiebolag så, att deras egenskap som juridisk person kvarstår. I dessa fall fortgår arbetsförhållandena som sådana och 2 § 1 mom. APL behöver inte tillämpas.

4 Övergång inom en och samma företagsgrupp

När en arbetstagare går över från ett företag till ett annat är det i normala fall så, att ett arbetsförhållande upphör och ett nytt inleds. En förutsättning för att arbetsförhållandet i sådana fall skall kunna anses fortgå utan avbrott vid tillämpning av APL är, att arbetsgivaren kan anses vara densamma före och efter övergången. Det är då i allmänhet fråga om förflyttning, där arbetstagaren ställs till en annan arbetsgivares förfogande. Sådana förflyttningar är i praktiken relativt sällsynta, men kan likväl förekomma i synnerhet i samband med att arbetstagare övergår i anställning hos utomlands belägna koncerner eller samföretag.

Förflyttning av en arbetstagare grundar sig på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den som tar emot arbetstagaren. I överenskommelsen ingår i allmänhet också bestämmelser om de ekonomiska arrangemangen i samband med förflyttningen. Arbetstagarens samtycke behövs för förflyttningen. Den som tar emot arbetstagaren har rätt att leda och övervaka arbetet i den utsträckning som det är nödvändigt för att den förflyttade arbetstagarens arbetsskyldighet skall bli fullgjord. Trots förflyttningen kvarstår rättigheterna och skyldigheterna beträffande arbetsförhållandet hos den egentliga arbetsgivaren. Den egentliga arbetsgivaren har således rätt att säga upp arbetsavtalet och avsäga sig ansvaret för att arbetstagaren får de ekonomiska förmåner som tillkommer honom enligt arbets- och kollektivavtalen och arbetslagstiftningen. Även om det är möjligt att

Juridiska avdelningen

22.6.1988

komma överens om att den som tar emot arbetstagaren betalar hans lön för den tid som han är förflyttad, är det likväl den egentliga arbetsgivaren som i sista hand också svarar för betalning av lönen. Om dessa förutsättningar uppfylls, kan arbetsförhållandet anses ha fortgått utan avbrott också i den bemärkelse som avses i APL.

En förflyttning är avsedd att vara tillfällig, även om det inte förutsätts, att arbetstagaren skall ha återgått i den egentliga arbetsgivarens anställning för att arbetsförhållandet skall kunna anses ha fortgått utan avbrott. I oklara fall är en återgång ett tecken på att det har varit fråga om en sådan förflyttning av arbetstagare som här avses.

4.1 Övergång inom en och samma koncern

Enligt lagen om aktiebolag (734/78) avses med moderbolag ett aktiebolag som äger så många aktier i ett annat aktiebolag (dotterbolag), att det har mer än hälften av de röster som samtliga aktier medför, eller annars på grund av äganderätt till aktier eller enligt avtal har bestämmanderätt i ett annat aktiebolag. Också när ett moderbolag tillsammans med dotterbolag eller dotterbolaget ensamt eller flera dotterbolag tillsammans äger ovan avsett antal aktier i ett annat bolag, är också det sistnämnda bolaget dotterbolag till moderbolaget. Moderbolag och dotterbolag utgör en koncern. Dotterbolagen är sinsemellan systerbolag.

Ett arbetsförhållande har ansetts fortgå utan avbrott, när det varit fråga om ovan nämnd förflyttning, där arbetstagaren ställts till förfogande för en annan arbetsgivare inom samma koncern.

Arbetsförhållandet ansågs ha fortgått utan avbrott i ett sådant fall, där arbetstagaren 1.9.1959 gått över i anställning hos ett utomlands beläget bolag inom en och samma koncern för att vidareutbilda sig och 1.11.1961 återgått i anställning hos ett annat bolag inom samma koncern. FD 7541/69/606 (20.5.1970).

Arbetsförhållandet har ansetts fortgå utan avbrott i ett sådant fall, där den anställda efter att ha arbetat vid bolaget A fram till 31.1.1967 gått över i anställning hos A:s systerbolag såsom ansvarig byggmästare. Han hade sett till att byggnadsarbetet blev slutfört och återgått i bolaget A:s anställning 10.4.1967. Pensionsnämnden 1726/71 (21.12.1972).

Juridiska avdelningen

22.6.1988

När en arbetstagare övergår i anställning hos ett utomlands beläget dotterbolag, kan flera förfarings-sätt komma i fråga. I vissa fall kan det hända, att det finska moderbolaget kvarstår som arbets-givare under hela den tid som arbetstagaren är sysselsatt utomlands. Ofta förfar man på det sättet, att arbetstagaren i juridisk bemärkelse går över i dotterbolagets anställning, men samtidigt kommer man överens om att arbetsförhållandet till moder-bolaget i Finland fortsätter efter det att syssel-sättningen utomlands upphört. I bägge fallen kan arbetsförhållandet anses ha fortgått utan avbrott i den bemärkelse som avses i APL. Om arbetstagaren går över i dotterbolagets anställning utan att avtal träffats med honom om att hans arbetsförhållande till moderbolaget fortsätter, skall situationen bedömas annorlunda. Dotterbolaget är en självständig juridisk person, varför arbetsförhållandet inte fortgår utan avbrott. Är dotterbolaget beläget i ett sådant land med vilket Finland har ingått en överenskommelse om social trygghet, skall arbets-tagaren enligt bestämmelserna i överenskommelsen i allmänhet försäkras i sysselsättningslandet under den tid som han är anställd vid dotterbolaget. I sådana fall upphör APL-arbetsförhållandet, när sysselsättningen utomlands inleds.

Konstruktioner som påminner om en koncern förekommer i föreningar med underorganisationer som medlems-föreningar. Ibland sköter takorganisationen också löneutbetalningen till de anställda i medlems-föreningarna. 2 § 1 mom. APL kan inte tillämpas på övergång mellan en självständig medlemsförening och takorganisationen inom en och samma förening. När det är takorganisationen som under hela tiden betalat ut lönen, kan den anställda anses ha stått i arbetsförhållande till takorganisationen och inte till medlemsföreningen. Ibland går det att tillämpa den tolkningsregel som gäller sådan förflyttning där arbetstagaren ställs till en annan arbetsgivares förfogande. Om arbetet i underföreningen är nära förknippat med arbetet i huvudföreningen, kan arbetet i sin helhet anses ha utförts i ett arbets-förhållande, där föreningarna varit arbetsgivare. Eftersom variationen i praktiken är stor från fall till fall, är det inte möjligt att ge några enhet-liga förhållningsregler.

4.2 Övergång i anställning hos ett samföretag

Om flera bolag gemensamt grundar ett bolag och ingår i detta med jämna andelar, uppkommer ingen koncern, om ingen av aktieägarna har större bestämmanderätt i bolaget än de övriga delägarna. Ofta går arbetstagare i de grundande samfunden

Juridiska avdelningen

22.6.1988

över till samföretaget, där de arbetar en tid och återgår sedan i anställning hos det grundande samfundet. Arbetsgivaren kan inte anses vara densamma före och efter övergången, varför 2 § 1 mom. APL inte kan tillämpas. I vissa fall kan det eventuellt anses, att det är fråga om en sådan förflyttning där arbetstagaren ställs till en annan arbetsgivares förfogande, och då fortgår arbetsförhållandet till den ursprungliga arbetsgivaren utan avbrott.

4.3 Övergång mellan ett konsortium och dess delägarbolag

I synnerhet i byggnadsbranschen har det under de senaste åren blivit vanligt med konsortier när det är fråga om stora byggnadsprojekt. Ett konsortium är en koncern som enskilda företag bildat. Ett sådant konsortium är inte formellt sett någon självständig juridisk person, utan det är delägarbolagen som svarar för de överenskommelser som gjorts i konsortiets namn. I detta avseende skiljer sig konsortiet från koncernen och samföretaget, vilka bägge är självständiga juridiska personer.

När en arbetstagare går över från konsortiet till delägarbolaget eller tvärtom, leder övergången i allmänhet inte till avbrott i arbetsförhållandet, även om det i allmänhet i praktiken är konsortiet och inte delägarbolaget som är arbetsgivare (konsortiet sköter till exempel APL- och olycksfallsförsäkringen). Arbetsförhållandet kan anses fortgå utan avbrott, eftersom det är delägarbolagen som i sista hand för sig själva och varandra svarar för de förpliktelser som arbetsförhållandet ålägger arbetsgivaren. Detta är i överensstämmelse med den ståndpunkt som arbetsrådet antagit i tolkningen av motsvarande stadgande i semesterlagen (Arbetsrådets utlåtande 55/85 nr 1197). Om en arbetstagare efter utfört arbete i konsortiet inte återgår i anställning hos samma delägarbolag därifrån han ursprungligen gått över till konsortiet, utan till ett annat, sammanslås hans anställningstid i konsortiet med det senare arbetsförhållandet.

I utländska arbetsprojekt kan ett konsortium uppnå status som självständig juridisk person. Om arbetsavtalen i sådana fall ingåtts med konsortiet, är situationen densamma som vid övergång i anställning hos samföretag, såsom beskrivits ovan.

Juridiska avdelningen

22.6.1988

4.4 Övergång mellan ett företag och dess ägare

När en arbetstagare är parallellt anställd av ett privatföretag (en firma) och dess ägare, anses han stå i ett odelat arbetsförhållande till företagets ägare. Detta beror på att en fysisk persons företag och personen själv är samma juridiska person.

Ett bolag är däremot inte samma juridiska person som dess ägare. Är arbetsgivaren i ovan nämnda fall ett bolag, anses arbetstagaren vara anställd i två separata parallella arbetsförhållanden.

På motsvarande sätt anses arbetsförhållandet fortgå utan avbrott, när arbetstagaren till exempel först varit anställd i ett privatföretag och därefter eller däremellan varit anställd hos dess ägare. Är arbetsgivaren ett bolag, anses arbetsförhållandet ha avbrutits i ett sådant fall.

Arbetsförhållandet fortgår likaså utan avbrott, när arbetstagaren går över från ett privatföretag (en firma) till ett annat privatföretag (firma), om dessa företag har samma ägare.

Eftersom bolag är separata juridiska personer, avbryts arbetsförhållandet då arbetstagaren går över från ett bolag till ett annat, även om bolagen ägs av samma personer.

5 Övergång till annan bransch hos samma arbetsgivare

När en arbetstagare byter bransch men förblir i samma arbetsgivares anställning, kan pensionsanordningen samtidigt övergå från APL till lagen om pension för arbetstagare i kortvariga arbetsförhållanden (KAPL) eller tvärtom. I sådana fall avbryts APL-arbetsförhållandet alltid.