

Företagar INFO

6 ■ 2009

I detta nummer bl. a.

2010 - ett vändpunktsår	2
SEPA-kortbetalningar	3
Viktiga datum för företaget	4
Arbetsgivarens socialskyddsavgift.....	7
Hur påverkar skattekontot?.....	7
Arbetstagarnas frånvaro.....	9
Affärernas öppettider	12
Företagssekretessen.....	14
Avtal ingångna per telefon	15

Innehållsförteckning

1. SKATTER OCH PENGAR.....	2
Året 2010 en vändpunkt	2
Prissättning och överföring till köpmannens konto av SEPA-kortbetalningar	3
Viktiga datum för företaget	4
Andra viktiga siffror 2010	5
Naturaförmånerna 2010.....	6
Resekostnadsavdragen i beskattningen av 2009.....	6
Resebiljett baserad på anställningsförhållande	6
Arbetsgivarens socialskyddsavgift 2010	7
Skatteförvaltningen rekommenderar att årsanmälan om delägarlån inlämnas redan 25.2.2010.....	7
Vad förändrar skattekontot?	7
Frågan om utdelningen av medel i aktiebolag fortfarande öppen.....	8
2. ARBETSGIVARENS ABC	9
Allt flere orsaker till frånvaro – vad göra?	9
Frånvaro p g a sjukdom som grund för att avsluta arbetsförhållande	10
3. FÖRETAGSVERKSAMHETENS ABC.....	12
Ny affärstidslag – praktiska anvisningar	12
Företagets sekretesskydd under anställningsförhållandet och därefter	14
Problem i samband med avtal per telefon	15
Hur registrera .eu-identifikationer?	17
4. FÖRETAGAREN SOM PERSON.....	18
Företagarens rätt till partiell vårdpenning från början av 2010.....	18
Företagarens utkomststöd	18

FöretagarINFO

Utgivare Suomen Yrittäjien Sypoint Oy
6 nr om året

REDAKTION

Informationschef Raija-Liisa Konkola
tfn (09) 2292 2952
raijaliisa.konkola@yrittajat.fi
Som skribenter fungerar Företagarna
i Finlands experter bl a på ekonomi, finan-
siering, beskattning, arbetslivsfrågor,
annan lagstiftning, internationalisering och
utbildning.

ISSN 1239-4637

Utkommer 2010

Nummer	www.yrittajat.fi
1/2010	22.01.2010
2/2010	19.03.2010
3/2010	21.05.2010
4/2010	10.09.2010
5/2010	29.10.2010
6/2010	17.12.2010

1. SKATTER OCH PENGAR

Året 2010 en vändpunkt

Året 2009 börjar lida mot sitt slut och går till historien som ett år av världsomfattande ekonomisk nedgång. Även i Finland har nedgången varit t o m kraftigare än 1991. Arbetslösheten i världen har kraftigt ökat. Vid årsskiftet kommer antalet arbetslösa i Finland att öka med cirka 70 000 – samtidigt som lika många lämnar arbetskraften. Företagens konkurser ökar med cirka 3 500. Trots allt har vi dock lyckats undvika de värsta scenarierna.

Företagarna i Finland, ekonom
Harri Hietala, tfn (09) 2292 2845,
harri.hietala@yrittajat.fi

Det faller sig helt naturligt att blickarna i detta skede riktas på följande år. Förtroendeindikatorerna har i de flesta länderna visat en stigande trend redan sedan våren och senast fr o m sommaren. Visserligen har indikatorernas nivå i huvudsak fortfarande varit låg. Under höstens lopp har produktionens tillväxtsiffror erhållits från alla ekonomier av betydelse – undantaget Storbritannien. Tillväxtsiffrorna förklaras i regel med stimulansåtgärderna och komplettering av lagren.

Samtidigt har det allt tydligare framgått att Finland – jämfört med andra länder - kommer att bli på efterkälken när det gäller den ekonomiska uppgången. Om man dessutom beaktar att vår ekonomis nedgång har varit en av de kraftigaste inom EU, kommer den närmaste framtiden att vara en utmaning. Produktionen har gått ned till 2005 års nivå. Därför kommer det att kräva en stor del av följande årtionde för att nå fjolårets nivå. Åtminstone kan man inte räkna med den inhemska konsumtionsefterfrågan som lokomotiv då köpkraften utvecklas svagt.

Det kan naturligtvis alltid komma positiva överraskningar, men sådana finns åtminstone inte nu inom synhåll.

Det verkar t o m som om vi saknar en dialog om kommande tillväxtvisioner, trots att vi är ganska överens om att enbart de gamla stödsystemen inte ensamma kommer att ge Finland ett lyft. Viktigare än en dialog skulle naturligtvis vara själva åtgärderna, men nuvarande regering tycks redan ha ställt in siktet på följande valperiod och även med tanke på den, endast bereda väg för skattehöjningar och nedskurna kostnader i stället för strukturella reformer.

Å andra sidan är en negativ överraskning ännu inte helt utesluten. Då verkan av stimulansåtgärderna – som i nuläget är de största – avtar, klarar det ökade förtroendet inte av situationen och den privata efterfrågan räcker inte till för att upprätthålla tillväxten p.g.a den ökade arbetslösheten, och resultatet är en ny negativ turbulens. Dessutom finns det en liten risk för att finansieringsmarknadens vitalisering avslutas för tidigt då vårt land ännu håller på att komma igång med tillväxten, vilket har negativa konsekvenser speciellt för förtroendet. Marknadsräntorna är nu så låga att en liten höjning inte bromsar tillväxten.

Situationen verkar svag, isynnerhet för hur länge den offentliga ekonomin klarar en längre tidsperiod. Sysselsätt-

ningens förbättring är långsammare än ökningen av BNP. Det är helt säkert att vi i denna situation förlorar arbetsinsatser i takt med pensioneringar, Dessutom fortsätter arbetslösheten att öka åtminstone långt in på nästa år.

Ett kapitel för sig är att Finlands stats-skuld i relation till BNP även efter denna kris alltså är under god kontroll. En utmaning utgör dock det kostnadstryck som uppkommer under de närmaste årtiodena p.g.a pensioneringarna och social- och hälsovården. En balansering av intäkter och kostnader utan att stimulansen av tillväxten och sysselsättningen försvagas, är en utmaning under en kortare tidsperiod.

Trots allt ser vi dock fram mot det nya året på ett positivare sätt än vad gällde för innevarande år – samtidigt som vi kan vara förhållandevis säkra på att botten passerats. Världsekonomin förutspås en cirka tre procents tillväxt efter innevarande års rejäla en procents minskning. Tillväxt förutspås överallt – för Europas del rör det sig de facto endast om tiondedelar. Även Finland kommer att anstränga sig att nå ytan, men de gångna årtiondenas tillväxtsiffror finns inte inom synhåll.

Prissättning och överföring till köpmannens konto av SEPA-kortbetalningar

De finländska bankerna har från början av 2008 gett sina kunder SEPA-betalkort. SEPA-kontoöverföringen togs i bruk med början 28.1.2008. De största problemen, som förorsakats företagen, har varit övergången från bankkortet till SEPA debet-korten, som uppfyllt säkerhetsnormerna.

Bankerna utdelar inte längre åt sina kunder bankkort avsedda för inhemskt bruk, trots att de inte direkt informerat om när de helt avstår från de inhemska bankkortet. SEPA-kompatibla debetkort har ett EMV-chips och regionens betalningar sköts genom att använda chipenskaperna. Målet för den nationella SEPA-övergångsplanen är att betalterminaler med EMV-chipegenskaper skall vara täckande per slutet av 2010. Detta förutsätter att handeln uppdaterar sina betalterminaler och system att motsvara chipskorten.

Kort som uppfyller kortdirektivets säkerhetsföreskrifter, erbjuds på marknaden endast av operatörerna Visa och Mastercard. Dessutom finns det i Centraleuropa tre projekt inriktade på att skapa kort, som uppfyller direktivets säkerhetsnivå.

De finländska bankerna har gjort separata avtal med Visa och Mastercard, dock så att betaltrafiken koncentreras genom Kreditlagets. Problemet är att användningen av dessa kort blir dyr för köpmannen, som måste skaffa en betalterminal med förmåga att avläsa chipkortet. Dessutom är avgiften per användningsgång betydligt högre än tidigare. Kostnaden för bankkortet har varierat per betalgång mellan 0 - 5 cent beroende på bank. Vid användningen av debetkort är avgiften 0,31 procent av inköpets värde, dessutom debiterar Kreditlaget 2 - 3 cent. I praktiken inne-

bär det att kostnaden, som köpmannen skall stå för är 4 -5 gånger större än tidigare, beräknat på antalet genomsnittliga kreditkortsköp.

Konkurrensverket undersöker prissättningen

I Finland undersöker konkurrensverket som bäst hur befogad debetkortens prissättning är. Likadana undersökningar är på gång även i andra länder. I Belgien har det nationella konkurrensverket fattat beslut om att tvinga bankerna att upprätthålla ett nationellt mycket fördelaktigt bankkortsystem, tills en lika kostnadseffektiv lösning utvecklats.

I Finland är därför den slutliga lösningen fortfarande öppen, men i praktiken ökar antalet debetkort fortlöpande på marknaden p g a att bankerna inte längre beviljar sina kunder inhemska bankkort.

Betalningarna snabbare på kontot fr o m mars

Utöver den dyra prissättningen finns det ett annat problem, som berör användningen av debetkortet – pengarna överförs för långsamt till säljarens konto. Enligt Kreditlagets nugällande praxis överförs summan till mottagaren efter betaldagen och högst sex bankdagar. I praktiken är betalningen dock oftast på mottagarens konto först

Företagarna i Finland, direktör
Risto Suominen, tfn (09) 2292 2932,
risto.suominen@yrittajat.fi

efter drygt 10 dagar, beroende på hur många veckoslut betalperioden omfattar.

Kreditlagets styrelse har fattat beslut om att minska genomgångstiden från sex till två bankdagar. Denna nya praxis träder i kraft från början av mars 2010. Vid användningen av debetkortet når betalningen mottagaren betydligt snabbare än hittills.

De europeiska bankerna, Europeiska centralbanken, de nationella centralbankerna och Europeiska kommissionen skapar ett enhetligt europeiskt betaltrafikområde (Single Euro Payment Area SEPA). Målet är att konsumenterna, företagen och sammanslutningarna kan betala och motta eurobaserade betalningar på samma villkor, med samma rättigheter och skyldigheter oberoende av om betalningen är intern eller mellan länder.

Övergången till ett nytt enhetligt europeiskt betaltrafikområde inleddes i början av 2008 och EU:s medlemsländer har uppgjort sina egna planer för övergångsperioden. Enligt Finlands plan övergår man till det enhetliga systemet per slutet av 2010.

Tjänster enligt SEPA-betalområde är SEPA-kontoöverföring, SEPA-direktdebitering och SEPA-betalkort.

Viktiga datum för företaget

Beskattningens förfallodagar 2010

Företagarna i Finland, skatteexpert

Satu Grekin, tfn (09) 2292 2928,

satu.grekin@yrittajat.fi

I första hand lönar det sig att ge uppgifterna elektroniskt till skatteförvaltningen. Pappersanmälan är möjlig, men mera begränsad. För EU-sammandragsanmälan i pappersform skall ansökas om separat tillstånd. Pappersanmälnings förfallodag infaller tidigare än den elektroniska anmälan: den skall vara skatteförvaltningen till handa redan på den sjunde dagen. Uppgifter om den elektroniska anmälan finns under adressen www.vero.fi/tyvi

PRESTATION	BETALNINGSSKYLDIG	FÖRFALLODAG	MOTTAGARE
Mervärdesskatterna	Mervärdesskattskyldiga	Den 12 i den andra månaden efter försäljningsmånaden Lantbrukets skatteperiod, redovisning per slutet av februari	Skatteförvaltningen
Arbetsgivarprestationerna (förskotts- innehållningar och socialskyddsavgifter)	Reguljära och till-fälliga arbetsgivare	Den 12 dagen i månaden efter löneutbetalningsmånaden Icke-registrerad säljare av arbetstjänst med 13 % innehållning om mottagaren samfund. I övrigt enligt skattekort, om 60 % inte tillämpas	Skatteförvaltningen
Förskottsskatterna	Skattskyldiga med förskottsskatt underkastad inkomst	Den 23 i månaden Om ab:s förskotts-skatt 340 – 1 700 €, uppbörd i 2 rater, i övrigt per månad Näringsidkare och personbolag uppbörd i 12 rater beroende på skatternas storlek	Skatteförvaltningen
Periodskattedeclarationen	Mervärdesskattskyldiga, som arbetsgivare registrerade och försäkringspremieskyldiga. Kom ihåg skatter på eget initiativ då verksamheten kräver betalningsskyldighet	Månadens 12 dag. I pappersform den 7 dagen	Skatteförvaltningen
Arbetsgivarnas årsanmälan	Reguljära och till-fälliga arbetsgivare	1.2.2010 Löneintygen ges lön-tagarna per 15.1	Skatteförvaltningen
MOMS-sammandragsanmälan	Företag, som sålt varoreller tjänster på EU-området	Den 20 i månaden efter försäljnings månaden	Skatteförvaltningen
Skattedeclarationen	Aktiebolag	Skattedeclarationen ges 4 månader efter redovisningsperiodens slut	Skatteförvaltningen
	Affärs- och yrkesidkare	Förhandsifylld skattedeclaration samt skattedeclaration för affärs- och yrkesinkomst 6.4.2010 oberoende av redovisningsperiod	Skatteförvaltningen
	Öppna och kommandit-bolag (näringsssamman-slutningar)	Förhandsifylld skattedeclaration samt skattedeclaration för affärs- och yrkesinkomst 6.4.2010 oberoende av redovisningsperiod	Skatteförvaltningen
Dividendårsanmälan	Aktiebolag som utdelat dividend	1.2.2010	Skatteförvaltningen
Meddelande om delägarlån	Aktiebolag som gett aktieägare delägarlån Uppgifterna ges även i skattedeclarationen på blankett 6B	1.3.2010 För att uppgiften i tid skall kunna inkluderas i den förhandsifyllda skattedeclarationen, rekommenderar Skattestyrelsen att uppgifterna ges redan 25.2.2010	Skatteförvaltningen

FÖRSÄKRINGAR

ArPL-premierna	Arbetsgivare med ArPL-arbetstagare	Den 20 i månaden efter betalningsmånaden	Pensionsförsäkringsbolagen
Olycksfallsförsäkringspremien	Arbetsgivare med olycksfallsförsäkrade arbetstagare	Löneanmälan 1.2.2010	Försäkringsbolagen
Arbetslöshetsförsäkringspremien	Arbetsgivare med försäkrade arbetstagare	Cirka 1.1, 1.5 och 1.10	Försäkringsbolagen

ArPL-årsanmälan	Arbetsgivarna	1.2.2010	Pensionsförsäkringsbolagen
Löneanmälan för olycksfallsförsäkringsbolagen	Arbetsgivarna	1.2.2010	Försäkringsbolagen

BOKSLUTSHANDLINGARNA			
Bokslutshandlingarna Om företagets skattedeklaration ges elektroniskt får handelsregistret uppgifterna den vägen. Tilläggsuppgifter: www.vero.fi >>ePalvelut, som ger företagskunderna info om elektronisk deklaration och hur bilagorna skall namnges i punkten "De elektroniska bilagorna till den elektroniska skattedeklarationen" (fri övers av "Sähköisen tuloveroilmoituksen sähköiset liitteet")	Aktiebolag	2 månader efter att bok-slutet faställts. Bokslutet skall uppgöras inom 4 nader efter redovisningsperiodens slut	Handelsregistret
På begäran skall även kopia av handlingarna ges 2 veckor efter bokslutets fastställande tills handlingarna skickats handelsregistret. Kopian skall på begäran ges inom två veckor	Övriga bokföringsskyldiga, som uppfyller två av följande förutsättningar: -omsättningen minst 7 300 € -balansens slutsumma minst 3 650 000 € -personalen i genomsnitt 50	6 månader efter redovisningsperiodens slut	Handelsregistret

Andra viktiga siffror 2010

Arbetslöshetsförsäkringspremierna stiger

Arbetslöshetsförsäkringspremierna, som arbetsgivaren och arbetstagaren betalar, stiger i genomsnitt med 0,20 procentenheter från början av 2010.

Arbetsgivarens arbetslöshetsförsäkringspremie är 0,75 procent av lönesumman upp till 1 846 500 euro och för den överskridande delen av lönesumman 2,95 procent.

Löntagarens arbetslöshetspremie är 0,40 procent av lönen. Då det gäller löner betalade åt företagets ägare är löntagarens premie 0,15 procent och arbetsgivarens 0,75 procent.

Arbetspensionsförsäkringspremierna

Den genomsnittliga arbetspensionspremien enligt arbetstagarnas pensionslag (ArPL) är 22 procent av lönen – d v s lika stor som 2009. En tillfällig nedsättning om 0,6 procent av premien kommer dock att ges i avsikt

att upplösa arbetslöshetspensionernas finansieringsöverskott.

Nästa år är pensionspremien för arbetstagare under 53 år 4,5 procent av lönen, vilket är 0,2 procentenheter högre än 2009. Pensionspremien för 53 år fyllda är 5,7 procent, som innebär en höjning om 0,3 procentenheter.

Nästa år är pensionspremien för arbetsgivaren i medeltal 16,9 procent, vilket är 0,1 procentenheter högre än 2009.

Enligt lagen om pension för lantbruksföretagare och företagarnas pensionslag är arbetspensionspremien i nästa år för under 53 år gamla 21,2 procent, vilket innebär en 0,4 procentenheter stor höjning, samt för 53 år fyllda 22,4 procent, som är 0,5 procentenheter högre än 2009.

Sjukförsäkringsavgifterna

Statsrådet fastställer årligen genom förordning den sjukvårdsavgift, som skall debiteras de försäkrade och sjukförsäkringens dagpenningavgift,

Företagarna i Finland, skatteexpert **Satu Grekin**, tfn (09) 2292 2928, satu.grekin@yrittajat.fi

som debiteras löntagare och företagare samt arbetsgivarens sjukförsäkringsavgifts procenter.

Den försäkrades sjukvårdsavgift är nästa år 1,47 procent av inkomsten enligt kommunalbeskattningen. Avgiften, som debiteras beskattningsbar pensions- och förmånsinkomst är dock 1,64 procent. Avgifterna höjs med 0,19 procentenheter.

Avgifterna för finansieringen av arbetsinkomstförsäkringen höjs från början av 2010 med 0,23 procentenheter. Arbetsgivarens sjukförsäkringsavgift är 2,23 procent, som arbetsgivaren alltså innehåller i form av socialförsäkringsavgift.

Företagarens dagpenningavgift är 0,93 procent av arbetsinkomsten. FöPL-företagarens tilläggsfinansieringsandel är 0,12 procent, vilket innebär en 0,03 procentenhets höjning.

Naturaförmånerna 2010

Skatteförvaltningen har fastställt beräkningsgrunderna för naturaförmånerna 2010. De fastställda värdena har reglerats att motsvara den allmänna kostnadsnivån. Med naturaförmån avses förmån p g a arbets- eller tjänsteförhållande som inte ges i pengar.

Närmare information om naturaförmånerna har getts 23.2.2009 i skatteförvaltningens standardiseringsanvisning Dnr 1638/31/2008.

Bilförmånens värden 2010

	fri bilförmån/månad	bruksförmån/månad
åldersgrupp A	1,4 % + 270 €	1,4 % + 105 €
åldersgrupp B	1,2 % + 285 €	1,2 % + 120 €
åldersgrupp C	0,9 % + 300 €	0,9 % + 135 €

Telefonförmånerna oförändrade

Telefonförmånerna förblir oförändrade, både mobiltelefonens och den fasta anslutningens förmånsvärde är 20,00 euro i månaden. Mobiltelefonens värde täcker kostnaderna för samtal, textmeddelanden och multimediameddelanden.

Den sedvanliga måltidsförmånen

Måltidsförmånens värde förändras 1.7.2010 p g a nedsättningen av restaurang- och måltidstjänsternas mervärdesskattesats. För anstaltsmåltiderna har fastställts egna lägre förmånsvärden.

Företagarna i Finland, skatteexpert
Satu Grekin, tfn (09) 2292 2928,
satu.grekin@yrittajat.fi

Värdet av måltidsförmån, som erhållits 1.1.2010 – 30.6.2010, är 5,70 euro per måltid om arbetsgivarens direkta anskaffningskostnader inklusive mervärdesskatt är minst 5,70 euro och högst 9,50 euro. Om beloppet underskrider 5,70 euro eller överskrider 9,50 euro, anses förmånens värde vara de direkta kostnaderna inklusive mervärdesskatten.

Värdet av måltidsförmån, som erhållits 1.7.2010 – 31.12.2010, är 5,30 euro per måltid om arbetsgivarens direkta anskaffningskostnader inklusive mervärdesskatt är minst 5,30 euro och högst 8,80 euro. Om beloppet underskrider 5,30 euro eller överskrider 8,80 euro, anses förmånens värde vara de direkta kostnaderna inklusive mervärdesskatten.

Beslutet om naturaförmånerna finns i sin helhet under adress www.vero.fi/artikkeli/8589

Resekostnadsavdragen i beskattningen av 2009

Ingen förändring har skett då den skattskyldiga använder fortskaffningsmedel, som han antingen äger eller innehar, för resa mellan bostad och arbetsplats. Samma belopp som föregående år gäller även för affärs- och yrkesutövare samt lantbrukspraktikanter då de tillämpar tilläggsavdraget.

bil 0,24 € per kilometer
motorcykel 0,15 € per kilometer
moped 0,08 € per kilometer
cykel 80 € per år

Företagarna i Finland, skatteexpert
Satu Grekin, tfn (09) 2292 2928,
satu.grekin@yrittajat.fi

Då den skattskyldiga för ovanstående resa använder bil, som arbetsgivaren äger eller innehar, är avdragsbeloppet 0,20 € per kilometer.

Resebiljett baserad på anställningsförhållande

I föregående FöretagarInfo (5/2009) behandlades på anställningsförhållande baserade resebiljetter.

I samband med behandlingen ändrade riksdagen gränsen för skattefriheten så att resebiljetten är skattefri för mottagaren först då dess värde överskrider 300 euro, inte 200 euro som föreslogs. De

exempel, som presenterades i föregående nummer, är alltså inte relevanta.

När detta skrivs har lagen ännu inte stadfäst, exempel Tabellen beträffande ifrågavarande resebiljett kommer i följande nummer av FöretagarInfo nr 1/2010.

Företagarna i Finland, skatteexpert
Satu Grekin, tfn (09) 2292 2928,
satu.grekin@yrittajat.fi

Arbetsgivarens socialskyddsavgift 2010

Statsrådet har fastställt arbetsgivarens sjukförsäkringsavgifts avgiftsprocent till 2,23 procent för 2010. Socialförsäkringsavgiften bildades tidigare av sjukförsäkringsavgiften och folkpensionsavgiften, som var graderad.

Företagarna i Finland, skatteexpert
Satu Grekin, tfn (09) 2292 2928,
satu.grekin@yrittajat.fi

Då arbetsgivarens folkpensionsavgift från början av 2010 försvinner, är alla arbetsgivare socialförsäkringsavgift 2,23 procent – oberoende av avskrivningar.

Vid slutet av 2009 var socialskyddsavgiften i I-avgiftsklassen 2,0 procent. Ökningen är alltså 0,23 procentenheter.

Fortsatt regionalt experiment betr befrielse från socialskyddsavgift

Det regionala experimentet, som gäller befrielse från socialskyddsavgift för att främja sysselsättningen, fortsätter igen med två år till slutet av 2011 i följande kommuner:

- Kajanaland, d v s Kajana, Kuhmo, Hyrynsalmi, Paldamo, Puolango, Ristijärvi, Sotkamo, Suomussalmi, Vaala samt Vuolijoki
- Enontekis, Enare, Kemi träsk, Kittfall, Kolari, Muonio, Pelkosenniemi, Pello, Posio, Salla, Savukoski, Sodankylä, Utsjoki och Övertorneå

- Ilomants, Juga, Lieksa, Nurmes och Valtimo
- Rautavaara
- Karlö
- f d Velkua kommun i Nådendal som upphörde att existera
- f d kommunerna Houtskär, Iniö, Korpo och Nagu i Västabolands stad som upphörde att existera

Arbetsgivare, som verkar på dessa områden är alltså befriade från skyldigheten att betala socialskyddsavgift

Skatteförvaltningen rekommenderar att årsanmälan om delägarlån inlämnas redan 25.2.2010

Årsanmälan beträffande beviljade delägarlån skall ges per slutet av februari. I nästa år råkar tidpunkten infalla på en söndag, därför skall anmälan inlämnas senast 1.3.2010.

Skatteförvaltningen rekommenderar för aktiebolagen att per 25.2.2010

lämna in årsanmälan för under 2009 lyfta och återbetalade delägarlån – för att de skall hinna inkluderas i de skattskyldigas och deras äkta hälfters förhandsfyllda skattedeclarationer och därmed minska behovet av att korrigera och returnera de förhandsfyllda skattedeclarationerna.

Företagarna i Finland, skatteexpert
Satu Grekin, tfn (09) 2292 2928,
satu.grekin@yrittajat.fi

Inga sanktioner existerar om man underlåter att följa rekommendationen.

Vad förändrar skattekontot?

Från årets början inbegriper skattekontovärlden en ny Skattekonto-nättjänst som upprätthålls av skatteförvaltningen. Något tvång att använda den finns inte. Företagarna i Finland rekommenderar för alla företag att gå in för ett eget Katso-kod och bekanta sig med Skattekonto-nättjänsten. Det lönar sig för företaget att regelbundet följa med transaktionerna på sitt eget skattekonto.

Företagarna i Finland, skatteexpert
Satu Grekin, tfn (09) 2292 2928,
satu.grekin@yrittajat.fi

kontovärlden och gäller både för anmälningar och betalningar. Betalningen och anmälan av mervärdesskatten tidigare läggs alltså med 3 dagar samt betalningen av arbetsgivarprestationerna senare läggs med 2 dagar.

Kontoutdraget kommer dock bara en gång i månaden, endast under nästa år i pappersform och gäller endast en dagsituation. För att komma in på nättjänsten krävs Katso-kod.

Förfallodag

Om det rätta skattebeloppet betalas vid rätt tid och redan nu ges elektroniskt, är en ändrad förfallodag till den 12 i månaden det väsentligaste i skatte-

Om din omsättning är under 50 000 euro om året, är du berättigad att komma med dina anmälningar och betala skatterna per kvartal – om du så önskar. Dina anmälningsdagar är då, avvikande från vad den felaktiga

informationen i FöretagarInfo 4/09, följande:

Januari - mars 12.5

April – juni 12.8

Juli – september 12.11

Oktober – december 12.2

När det gäller arbetsgivarprestationerna får du alltså vid slutet av anmälningssperioden en extra månad betalnings- och anmälningstid än om du väljer den månatliga anmälningss-proceduren.

Om omsättningen är under 25 000 euro, kan mervärdesskatterna anmälas och betalas per kalenderår och förfallodagen är då 28.2. Tanken är att lättnaden som den nedre gränsen ger kunde direkt beaktas i betalningsbeloppet, anmälan och betalning kan vid behov ske etappvis, dock så att all information och pengarna nått skatteförvaltningen senast på förfallodagen.

Inga fler debiteringar eller betalningspåminnelser

I skattekontovärlden existerar det inte längre några debiteringar eller betalningspåminnelser. Skatteförvaltningen informerar alltså inte företagaren om att skatten är obetald på annat sätt än genom skattekontots kontoutdrag, eller via nättjänsten. Visserligen, om det gäller långa förseningar tar indrivningsenheten kontakt. Så långt skall man dock inte låta det gå – man är då mycket nära offentlig protest, utmätning och förlorade kredituppgifter.

Då skattekontot visar ett minussaldo ges två anmärkningar via skattekontoutdraget. Om inte det förfallna beloppet betalas, överförs tillgodohavandet från skattekontot till indrivning. Följaktligen är det av stor vikt att läsa och förstå innehållet i det egna skattekontoutdraget.

Till godoräkandet av negativ moms

En negativ moms överförs inte längre som avdrag till följande månader. I

första hand utnyttjas den negativa momsen genom att dra av den från andra skatter på skattekontot, d v s förskotts innehållningar och socialskyddsavgifter.

Om kontot alltså visar ett minus över 20 euro, returnerar skatteförvaltningen efter övervakning pengarna till den skattskyldigas bankkonto – förutsatt att kontonumret är känt.

Skattekontot kan förses med en returgräns för understigande belopp, som inte returneras utan lämnas på skattekontot för avkortning av kommande avgifter. För pengar, som samlats på skattekontor betalas en 0,5 procents kreditränta.

Om mervärdesskatten är negativ i december 2009, rekommenderar

skatteförvaltningen att i stället för att ansöka om en redovisningsperiodsretur det negativa beloppet måtte överföras till punkt 307 i periodskattedeclarationen. På detta sätt får ifrågavarande negativa belopp avdras de skatter på skattekontot som skall redovisas – d v s i genomsnitt snabbare. Även returansökan kan göras ännu en sista gång.

Lindring p g a nedre gräns

Företag, vilkas omsättning är under 22 500 euro, får en lindring av mervärdesskatten.

Lindring p g a den nedre gränsen 2009 ansöks ännu om på sedvanligt sätt genom en egen ansökan. Därefter sker det i samband med periodskattedeclarationen.

Katso – förutsättningen för att komma in på Skattekontot

Skattekontot öppnas automatiskt för dig när de första skatterna betalas. Ingenting behöver alltså göras, och inget hindrar detta. Periodskattedeclarationen kan skickas via nättjänsten, kvitto på mottagandet kan fås och den vägen kan man bläddra i arkivet för avsända periodskattedeclarationer samt se sitt eget saldo.

En Katso-kod ger tillträde till nättjänsten. Ett undantag bildar de privata näringsidkare, som har möjlighet att logga in med HST-kortet eller personliga bankkoder.

Katso är företagets sätt att identifiera sig. Rättshandlingar, som berör företaget, har person med namnteckningsrätt fullmakt att sköta. Om någon annan dock sköter företagets ekonomiska angelägenheter, skall denna befullmäktigas. I praktiken befullmäktigar alltså företagets Katso bokföringsbyrå Katso.

Då skattekontot ger möjlighet att söka och få tillbaka företagets pengar, är det viktigt att bakom koden verkligen finns rätt person. Därför måste den som ansöker om Katso-kod identifiera sig antingen genom att besöka skattebyrå eller elektroniskt med sina personliga bankkoder. Bankkoderna behövs inte för andra ändamål, inte heller i övrigt. Företagarna i Finland rekommenderar att man går i författning om en egen Katso samt att alla företag bekantar sig med Skattekonto-nättjänsten. Tilläggsuppgifter om hur ansökan om Katso-koden sker: www.vero.fi/katso

Skatteförvaltningen har för de företag, som inte kan eller vill använda datorer, även etablerat en fullmaktsprocedur för att elektroniskt uträta ärenden. I dessa fall kan fullmaktsgivaren inte själv komma in på sitt skattekonto. Då man överväger att ta detta i bruk, är det skäl att avtala med bokföringsbyrå om spelreglerna för rapporteringen mellan företagaren och bokföringsbyrå.

Frågan om utdelningen av medel i aktiebolag fortfarande öppen

I föregående FöretagarInfo 5/2009 redogjordes för det planerade lagförslaget, som hade åtstramat beskattningen av kapitalreturerna och annan utdelning av medel. Regeringen har beslutat att tillsvidare inte komma

med ett lagsförslag. Beskattningen av utdelningen av medel är alltså även framdeles beroende av skatteförvaltningens anvisning Dnr 206/345/2007. Annan än dividendutdelning beskattas även framdeles som dividend, utom då

Företagarna i Finland, skatteexpert **Satu Grekin**, tfn (09) 2292 2928, satu.grekin@yrittajat.fi

företaget utreder att det gäller retur av kapital. I sådana fall behandlas returen som överlåtelse.

2. ARBETSGIVARENS ABC

Allt flere orsaker till frånvaro – vad göra?

Regeln om tidsprioritering

I arbetslivet uppstår det situationer då arbetstagaren samtidigt har ett flertal orsaker till frånvaro, t ex då arbetstagaren insjuknar under semestern. Arbetstagaren har en orsak att vara frånvarande av någon anledning, och antingen före frånvaron eller under den uppstår en annan orsak till frånvaron. I dessa situationer skall frånvaron och lönebetalningsskyldigheten utvärderas enligt den sk tidsprioriteringsregeln.

Enligt denna regel uppskattas orsakerna till arbetstagarens frånvaro samt vilken verkan den har på basis av orsaken till den första frånvaron. Regeln om tidsprioritering är huvudregeln, som dock har vissa undantag.

Om arbetstagaren t ex anhållit om "tjänstledigt" utan lön i samband med julhelgerna, och insjuknar, behöver inte sjuklön för den tiden betalas. Frånvaron tolkas på basis av regeln om tidsprioritering som "tjänstledigt" utan lön.

Semester och sjukdom

Förhållandet mellan semester och sjukdom behandlas inte enligt regeln om tidsprioritering. Semesterlagen innehåller stadganden om sjukdomsfrånvaro under semestern.

Om arbetsgivaren insjuknar före semestern börjat och utan dröjsmål ber om att semestern uppskjuts, överförs den del av semestern, som infaller under sjukdomstiden till en senare tidpunkt. Arbetsgivaren har rätt att be om en tillförlitlig utredning över frånvaron, t ex i form av ett läkarintyg.

Om arbetstagaren insjuknar under semestern kan han anhålla om att semestern uppskjuts. Om sjukledigheten fortlöper över sju dagar, överförs semesterdagarna efter egenrisktiden till en senare tidpunkt. En förutsättning är att arbetstagaren anhållit om överföringen utan sakligt dröjsmål och att arbetstagaren på arbetsgivarens uppmaning, har uppvisat en tillförlitlig orsak till frånvaron (läkarintyg).

Permittering och sjukdomsfall

Om arbetstagaren fått meddelande om permittering och insjuknar före detta, skall frånvaron betraktas som permittering räknat från när permitteringen började. I dessa fall betalas arbetstagaren lön för sjuktid enligt normerna till permitterings början. Därefter betraktas frånvaron som permittering och skyldigheten att betala lön upphör. Vilket även konstaterats i fallet HD 1997:121.

Ett undantag kan aktualiseras i en situation då sjukdomen är fortlöpande. En läkare har t ex gett arbetstagaren sjukledighet enligt samma diagnos under tre på varandra följande tidsperioder. Arbetsgivaren meddelade under den första sjukfrånvaroperioden om att permitteringen räknas från periodens slut. Då arbetstagarens frånvaro fortsatte och läkarintyg över samma sjukdom gavs tre gånger, ansågs att frånvaron berodde på den först angivna orsaken, sjukdomen. Arbetstagaren hade rätt till lön för sjuktid (AD: 2004-124).

Om arbetstagaren är sjuk då permitteringen upphör, är orsaken därefter sjukdom. För betalningen av lön för sjuktid är det skäl att granska huruvida skyldighet fortfarande alls föreligger. Enligt formuleringen i arbetsavtalslagen är nämligen maximitiden för löneutbetalning för sjuktid (om annan överenskommen inte träffats i kollektivavtalet) dagen för insjuknandet och följande nio vardagar.

Permittering och semester

Arbetsgivaren bestämmer tidpunkten för semestern inom ramen för de i semesterlagen angivna semesterperioderna. Arbetstagaren skall informeras om tidpunkten senast en månad före semestern börjar. Om det inte är möjligt, kan tidpunkten meddelas även senare, dock senast två veckor före semestern börjar.

Arbetsgivarens meddelande om semestern är bindande. Om arbetsgivaren ändrar tidpunkten, t ex för att arbetsgivaren inte vill bevilja semester

Företagarna i Finland, ombudsman
Max Lindholm, tfn (09) 2292 2853,
max.lindholm@yrittajat.fi

under permittering, är arbetsgivaren skyldig att ersätta arbetstagaren de kostnader, som detta förorsakat arbetstagaren.

Om arbetstagaren fått meddelande om permitteringen och hans semester sammanfaller med permitteringstiden utan att en justering skett, skall frånvaron behandlas enligt regeln om tidsprioritet som semester under den i semesterbokföringen antecknade tidsperioden. För denna tid skall arbetstagaren betalas lön enligt semesterlagens normala stadganden. Vilket dock inte avbryter beräkningen av permitteringstiden, t ex med tanke på tillämpningen av den s k 200 dagars regeln

Strejkåtgärder och tidsprioriteten

I praktiken finns det situationer, som omfattar ett flertal orsaker till frånvaro och som i en svår arbetsmarknadssituation då arbetstagarförbunden strejkar och arbetsgivarsidan tillgriper lockout (d v s förbud att arbeta samt avbryter löneutbetalningen). Skyldigheten att betala lön avgörs på basis av regeln om tidsprioritering. Den första frånvarogrundern definierar skyldigheten att betala lön.

Rättspraxis utgår t ex från att då arbetstagarens sjukledighet börjat före arbetsgivarens lockout och avslutats efter lockouten, har arbetstagaren rätt till lön för sjuktid även under den tid lockouten gällt (HD:1993:39).

Det har inte heller någon betydelse om sjukledigheten beror på ett eller flere läkarintyg. Högsta domstolen har ansett att tjänstemans arbetsoförmåga p g a av sjukdom hade börjat före ifrågavarande tjänstemannastrejk samt fortlöpt på samma sjukdomsgrunder utan avbrott, men i kraft av flere än ett läkarintyg för strejktiden. Tjänstemannen hade inte deltagit i strejken och återtill till sitt arbete omedelbart efter sitt tillfrisknande (AD:2008:34).

Samma sak skedde även i två andra fall. Under arbetstagarens sjukledighet hade strejken börjat. Då sjukledigheten tog slut hade arbetstagaren förenat sig med de strejkande utan att återvända till arbetsplatsen. Han hade dock rätt till lön för sjukledighetstiden (HD:1986-II-108 och HD:1981-II-118).

Situationen kan dock vara en annan, om man kan påvisa att personen inte överhuvudtaget haft för avsikt att arbeta då han de facto drabbades av sjukledighet. Högsta domstolen har i ett fall konstaterat, att arbetstagaren inte haft rätt till lön för sjuktid under strejken då han, oavsett sin sjukledighet, deltagit i strejken genom att anmäla

sig som strejkande och verkat som strejkvakt (HD 1994:30). I det berörda fallet hade personen innan han insjuknade meddelat förtroendemannen att han var redo för strejken samt även meddelat centralstrejkkommittéen sitt namn. Dessutom hade han alltså på det praktiska planet verkat som strejkvakt under sin frånvaro. I praktiken visar även denna dom att regeln om tidsprioritering efterföljts. Högsta domstolen ansåg ju att personen redan innan sin frånvaro med lön (sjukledighet) fattat beslut om att strejka, trots att han underlåtit att låta arbetsgivaren få vetskap om hans avsikter. Vilket dock kunde påvisas.

Glöm inte att anteckna arbetstagarens frånvaror

Ovanrelaterade visar för sin del varför det är viktigt att föra bok över de frånvaror, som arbetstagarna meddelar om – det må nu sedan vara fråga om studieledigt, ledighet utan lön, semester eller annat. Den kunskapen kan vara av stor betydelse för arbetsgivaren vid bedömningen av skyldigheten att betala lön, om i samband med den ursprungliga frånvaron helt eller delvis samtidigt senare framgår en annan orsak till frånvaron.

Frånvaro p g a sjukdom som grund för att avsluta arbetsförhållande

Enligt huvudregeln får ett arbetsförhållande inte avslutas p g a sjukdom. Dock finns det situationer då man med referens till arbetstagarens sjukdom kan avsluta arbetsförhållandet.

Företagarna i Finland, ombudsman
Max Lindholm, tfn (09) 2292 2853,
max.lindholm@yrittajat.fi

I det följande behandlas sjukdom först som en orsak till uppsägning av provotidsanställning, därefter behandlas sjukdom som uppsägningsgrund. För procedurstadgandenas del refereras till yrittajat.fi –webbplatsens Arbetsgivarens ABC, där procedurer för att avsluta ett arbetsförhållande behandlas.

Prövotid och sjukdom

I arbetsavtalslagen har stadgats om provotidshävning så, att arbetsavtal inte får hävas av diskriminerande eller andra skäl med hänsyn till osakliga orsaker. (1 stycket. paragraf 4, moment 4).

Enligt arbetsavtalslagen skall orsaken vara av den arten att den anknyter till arbetstagarens person eller hans arbetsprestation och arbetsgivaren därför har orsak att anse att arbetsavtalet inte motsvarar de ställda kraven. Orsaken bör vara verklig, obefogade misstankar t ex om arbetstagarens hälsotillstånd anses som osakliga (HD 1980-II-110).

Detta innebär att den information som arbetsgivaren gett om arbetsuppgiften i rekryteringskedet, i praktiken har en

nyckelposition då man uppskattar om arbetstagarens sjukdom kan användas som grund för att avbryta provotiden. Om arbetsuppgifterna t ex är fysiskt krävande (lagerarbete, krävande städnings- och vårdarbete m m), kan man förutsätta att arbetstagaren är arbetsförmögen att sköta det arbetsavtalsenliga arbetet. Om han inte är det, kan man anse att arbetstagaren borde ha berört saken vid arbetsintervjun. Då arbetsgivaren avbryter provotiden får han inte glömma att om detta skett p g a påstådda diskriminerande orsaker, som på något sätt kan påvisas på ett trovärdigt sätt, överförs bevisbördan till arbetsgivaren. I sådana fall ankommer det på arbetsgivaren att bevisa att orsaken inte är av diskriminerande art, t ex endast en misstanke att arbetstagaren ofta kommer att vara sjukskriven. Bevisföringen kan t ex förutsätta att företagshälsovårdsläkaren konstaterat att arbetstagaren p g a sitt hälsotillstånd är oförmögen att sköta de arbetsavtalsenliga förpliktelserna.

Därför är det av utomordentlig vikt att företagshälsovården vid kontrollen i samband med anställningsproceduren konstaterar att den presumtiva arbetstagaren är kapabel att utföra ifrågava-

rande arbete. Det är dessutom skäl att hälsokontrollen görs genast samt att företagshälsovården är medveten om vilka krav arbetsuppgiften ställer och kan uppskatta om ifrågavarande arbetstagare verkligen klarar av uppgiften.

Det är svårare att göra en bedömning av situationen då arbetstagaren hunnit arbeta endast en del av provotiden innan han insjuknade. En lindrig influensa t ex berättigar inte till att göra en provotidshävning. Om insjuknandet beror på arbetsförhållandena eller är av kronisk natur, är det skäl att be arbetstagaren kontakta läkare, som bedömer arbetsgivarens förmåga att sköta ifrågavarande arbete. Om läkaren anser att arbetstagaren klarar av ifrågavarande arbete, men inte just då, får provotidshävning inte på den grund göras.

Tyvärr har situationer av denna art mera sällan behandlats ur rättslig synpunkt, varken i litteraturen eller på det praktiska planet. Det är alltid skäl att komma ihåg Företagarna i Finlands rådgivningstjänst i frågor som gäller att fatta beslut om att avbryta arbetsförhållande.

Uppsägning av individuella skäl och sjukdom

Enligt arbetsavtalslagen kan arbetsförhållandet avslutas på sakliga och vägande skäl, som berör arbetstagaren eller hans person. Som sådana (kap 7 § 2 mom 2) kan åtminstone inte anses sjukdom, skada eller olycksfall, om inte arbetsförmågan i väsentlig grad blivit nedsatt för en så lång tid att man inte rimligen kan kräva att arbetsgivaren fortsätter avtalsförhållandet.

I arbetsavtalslagen konstateras att arbetstagarens arbetsförmåga är summan av ett flertal olika faktorer. Här påverkar bl a den fysiska och psykiska prestationsförmågan samt andra personliga egenskaper, som t ex på utbildning och arbetserfarenhet baserad kunskap och förmåga. Arbetstagarens nedsatta hälsotillstånd är sålunda endast en faktor, som påverkar arbetsförmågan.

Uppskattningen av arbetsförmågan är för sin del alltid baserad på de krav arbetsuppgifterna ställer. Verkan av arbetstagarens sjukdom bör därför uppskattas till den del de berör arbetstagarens möjligheter att klara av arbetsuppgifterna. Stadgandena förutsätter en i väsentlig grad nedsatt arbetsförmåga som utgör ett hinder för att sköta de i arbetsavtalet angivna arbetsuppgifterna.

Dessutom förutsätter stadgandet att arbetsförmågan blivit nedsatt för en så lång tid att man inte rimligtvis kan förutsätta att avtalsförhållandet fortsätter. Sjukdomen behöver t ex inte vara kronisk, det räcker om den är långvarig. Då det gäller uppskattning av en fortlöpande nedsatt arbetsförmåga har rättspraxis varit att före uppsägning fästa uppmärksamhet vid sjukdomens varak-

tighet och den medicinska prognosen visavi sjukdomens framtida varaktighet samt arbetstagarens tillfrisknings- och rehabiliteringsmöjligheter. I praktiken har man räknat med en cirka ett års arbetsförmåga (AD:1984:56).

Då arbetstagaren varit länge sjuk, bör arbetsgivaren före ett eventuellt uppsägningsbeslut, reservera tid för arbetstagaren hos läkare. Arbetsgivaren kan diskutera fallet med läkaren och be om ett B-utlåtande, som även tar hypotetisk ställning till arbetstagarens hälsotillstånds utveckling. Om det av läkarutlåtandet framgår att arbetsförmågan håller på att snabbt komma tillbaka, föreligger ingen rätt till uppsägning - trots att arbetstagaren haft fortlöpande sjukledighet i över ett år.

Vilket även framgår av ett aktuellt avgörande, en arbetsgivare hade nämligen sagt upp en arbetstagar på basis av en arbetsförmåga, som varat över ett år. Uppsägningen hade verkställts utan att arbetstagaren hörts och i början av uppsägningstiden hade arbetsgivaren tillställts en ny utredning över arbetstagarens hälsotillstånd. Arbetsgivaren hade efter att ha mottagit den nya utredningen inte längre haft säkra uppgifter om arbetstagarens fortsatta arbetsförmåga för att kunna motivera att arbetstagaren inte klarar av att sköta sitt tidigare arbete. Bl a därför hade arbetsgivaren inte sakliga och vägande skäl att säga upp arbetstagarens arbetsavtal (AD:2008-27).

En tråkig situation uppstår i de fall då arbetstagarens sjukfrånvaror är flere, men inte fortlöpande. Följande exempel visar att i situationer av denna art krävs det att arbetsgivaren kan behärska sig.

Arbetstagaren har varit frånvarande på grund av sjukdom av olika orsaker, vilket årligen resulterat i 17 – 25 procent av

arbetstiden. Arbetstagaren hade dock återvänt efter relativt korta sjukfrånvaror till sitt arbete, som han både enligt sin egen och arbetsgivarens uppfattning klarat av väl. Orsakerna till sjukfrånvarorna har inte haft samband med arbetsuppgiften. Trots att arbetstagarens arbetsförmåga blivit nedsatt, kan den dock inte anses permanent ligga på en lägre nivå, som arbetsgivaren inte skäligen hade kunnat förutsätta för ett fortsatt avtalsförhållande (AD:2009-49).

Arbetsgivaren har även i undantagsfall rätt att häva arbetsavtalet på grund av arbetstagarens sjukdom. Vilket högsta domstolen konstaterade i ett aktuellt fall, som gällde två arbetstagar med lång arbetsförmögenhetshistoria (25 månader och cirka 12 månader), och tidsbundna invalidpensioner för ett år framåt. Högsta domstolen ansåg att hävningsrätt förelåg (HD:2006:104). I detta fall är det dock skäl att vara försiktig med att dra alltför långtgående slutsatser. I normala fall är det tillräckligt att vänta ett år, och efter att ha kartlagt arbetsförmågan på basis av läkarintyg, säga upp arbetsförhållandet.

Även högsta domstolen konstaterade i sin dom, att hävning av arbetsavtal lämpar sig synnerligen väl då det gäller ett ingånget visstidsavtal och arbetstagar insjuknar för en lång tid. Visstidsavtal får inte uppsägas, därför är en hävning av arbetsförhållandet det enda alternativet.

Arbetsgivaren skall även komma ihåg att han är skyldig att erbjuda arbetstagar annat arbete som alternativ till uppsägning – om det är möjligt. Sålunda aktualiseras t ex en övergång till ett lättare arbete, minskat arbete vid bildskärmsterminal o dyl.

3. FÖRETAGSVERKSAMHETENS ABC

Ny affärstidslag – praktiska anvisningar

Lagen om minuthandelns samt herr och damfrisörsalongernas öppethållningstider (den s k affärstidslagen) ändrades 1.12.2009. Den mest betydande ändringen var utvidgningen av söndagarnas öppettider att gälla hela året.

Som ett resultat av Företagarna i Finlands och Erikoiskaupan liittos (fri övers: Specialhandelns förbund) intressebevakning kom även ett nytt stadgande, som begränsar köpcentrens s k obligatoriska öppettider. Näringsidkare i köpcentren har därmed rätt att under vissa förutsättningar ha stängt.

Företagarna i Finland och Erikoiskaupan liitto har utarbetat praktiska anvisningar för dessa, i vilka den nya lagen granskas särskilt med hänsyn till den företagare, som verkar i köpcenter.

1. Centrala ändringar

Öppettider söndagar, helgdagar samt dagar före helg

Den mest betydande ändringen är att söndagarnas öppettider utsträcks till hela året. Minuthandeln får ha öppet på söndagar från kl 12 till 18, undantaget tiden mellan fars dag och julafton från kl 12 till 21.

Enligt huvudregeln skall butikerna vara stängda på högtidsdagar. Sådana är kyrkliga festdagar (juldagen, andra juldagen, nyårsdagen, trettondagen, långfredagen, påsken, andra påskdagen, Kristi himmelfärdsdag, pingsten, midsommardagen och alla helgons dag), första maj, morsdag, farsdag och självständighetsdagen. Dagligvaruhandeln får dock idkas som hittills, på den sista av de kyrkliga helgdagarna max fyra timmar mellan kl 8 och 18. Dessutom skall butikerna stängas kl 18 på nyårs- och valborgsmässoafton samt kl 12 på jul- och midsommarafton.

Öppettiden på vardagar

Öppettiderna på vardagarna bibehålls som hittills. Butikerna får ha öppet mellan kl 7 och 21 på vardagar och mellan kl 7 och 18 på lördagar.

De viktigaste undantagen från tillämpningen av lagen

Lagen innehåller många branschbegränsningar av tillämpningen. Lagen berör fortfarande t ex inte apotek, bilhandel eller blomförsäljning. Dessutom har dagligvarubutiker under 400 m² lämnats utanför lagens tillämpningsområde, på dessa tillämpas dock begränsningarna, som gäller ovannämnda helgdagars öppettider.

2. Näringsidkarens rätt att stänga sin äffär

Som ett resultat av Erikoiskaupan liittos och Företagarna i Finlands intressebevakning inkluderades i lagen ett nytt stadgande, som begränsar köpcentrens s k tvångsöppettider.

Den nya paragraf 4 lyder enligt följande:

"Näringsidkare får inte genom avtal eller därmed jämförbart arrangemang förpliktas att hålla öppet minuthandel eller herr- och damfrisörsalong i köpcenter eller motsvarande centraliserad handelsplats under alla veckodagar – om det inte kan påvisas att det för ifrågavarande köpcenter eller handelsplats är nödvändigt med hänsyn till näringsidkarens näringsverksamhets kvalitet, omfattning och med beaktande av andra förhållanden, kan anses skäligt. Andra motstridiga avtalsvillkor eller därmed jämförbara arrangemang har ingen som helst inverkan på näringsidkaren."

Företagarna i Finland, direktör
Antti Neimala, tfn (09) 2292 2935,
antti.neimala@yrittajat.fi

Tolkningen av stadgandet

Vad är stadgandets kärna?

Stadgandet förbjuder sådana avtal, som förpliktar att hålla affären öppen under alla veckodagar. Nuvarande lag om öppettider har inte gett möjlighet att hålla affären stängd, om t ex i köpcentrets hyresavtal eller centrets företagarförenings anvisningar förutsätts att alla affärer är öppna under veckans alla dagar. I detta avseende underlättas situationen.

Gäller stadgandet endast söndagar?

Den mest problematiska öppetdagen är söndagen, som för många specialaffärer har varit en icke-lönsam försäljningsdag. I stadgandet definieras dock inte dagen då affären kan hållas stängd. Dock, med beaktande av att i ekonomiutskottets betänkande uttryckligen betonas de lönsamhets- och andra problem, som uppstår p g a de utvidgade söndagsöppettiderna samt att avsikten med stadgandet är att skydda den svagare avtalsparten, skall i vilket fall som helst hyresgästens behov avgöra när affären är stängd.

Är stadgandet ovillkorligt?

Näringsidkaren kan förpliktas att på basis av avtalet ha öppet alla veckodagar endast då det kan påvisas att det är nödvändigt för köpcentrets och näringsidkarens verksamhets kvalitet, omfattning och lönsamhet samt med beaktande av andra faktorer, är skäligt.

I ekonomiutskottets betänkande konstateras klart att bevisbördan ankommer på den som erbjuder affärsutrymme. Därför skall köpcentret kunna påvisa att det verkligen är nödvändigt att affären håller öppet alla veckodagar. Dessutom skall öppettiden vara skälig för ifrågavarande näringsidkare.

I regeringens proposition preciseras ekonomiutskottets betänkande genom att direkt inkludera lönsamheten i lagtexten. I samband med en övergripande bedömning av om det är skäligt, med hänsyn till de lönsamhetsproblem det förorsakar företagaren, att beakta veckans sju öppettid dagar.

Vem ger stadgandet skydd?

Stadgandet skyddar "näringsidkare", som fungerar i "köpcenter", eller motsvarande.

Enligt motiveringen till paragrafen i regeringens proposition är avsikten närmast att skydda minuthandels företagardrivna företag, som i regel är små. Dessutom konstateras det uttryckligen i motiveringarna, att "det kan anses helt klart att handels stora företag inte omfattas av stadgandet".

Stadgandets tillämpningsområde är alltså öppet. Det måste övervägas separat för de berörda företagens del utgående från omständigheterna. Ekonomiutskottet underströk att stadgandet bör tolkas i samma anda som andra lagar, vilkas ändamål är att skydda avtalsförhållandets svagare part. Dessutom betonades att i tillämpningen av stadgandet uppmärksamhet bör fästas vid lönsamhetsproblemen, som söndagsöppettiderna ger upphov till.

I praktiken kan man utgå från att endast de stora handelsföretagen inte berörs av det skydd, som stadgandet ger. Följaktligen hör t ex de mindre butikskedjorna till stadgandets tillämpningsområde, om de som avtalskumpaner är i behov av skydd. Skyddet gäller alltså inte enbart privatföretagare eller endast företag med ett fåtal anställda.

Stadgandet berör "köpcenter eller motsvarande affärsgrupper". Dessa är inte närmare definierade i lagen. I motiveringarna för lagen beskrivs dock hurudana köpcenter det gäller. Enligt beskrivningarna är ett köpcenter en typisk affärsbyggnad, där affärerna och tjänsterna öppnar sig inåt i gångar eller centrala öppna utrymmen. Affärsutrymmet, som står att hyra, är ofta minst 5 000 m² och butikerna i allmänhet 10 stycken. I affärscentren överskrider inte ett enda företags andel av affärsutrymmet 50 procent. Som andra motsvarande butiksgupper nämns supermarket, köpcenter, varuhus, Retail Park och grupper av specialbutiker.

Är näringsidkaren tvungen att ha sin butik stängd?

Avsikten med stadgandet är att på angivet sätt skydda näringsidkare, som fungerar i handelscenter eller liknande. Stadgandet begränsar inte näringsidkarens rätt att hålla affären öppen sju dagar i veckan, om lagen i övrigt tillåter det och avtalet med köpcentret gör det möjligt.

Från stadgandet avvikande avtalsvillkor

I paragrafen konstateras att avvikande avtalsvillkor eller annat därmed jämförbart arrangemang har ingen verkan visavi näringsidkaren. Vilket innebär att köpcentret inte kan åberopa avtalet till den del det står i konflikt till stadgandet.

Berör stadgandet redan ikraftvarande avtal?

Den nya lagen trädde i sin helhet i kraft 1.12.2009. Köpcenterparagrafen är inte ett övergångstadgande, vilket innebär att det även tillämpas på redan ingångna avtal.

Om överenskommelse om öppettiderna gjorts i hyreskontraktet, är det ändamålsenligt att för de gamla avtalens del procedera så, att man i första hand kommer överens med hyresvärden och gör de ändringar som krävs i det gamla avtalet. Ändringen verkställs i avtalet t ex så, att näringsidkaren ges möjlighet att – om han önskar – ha sin affär stängd på av honom uppgiven veckodag. En annan möjlighet är att på förhand definiera i avtalet de söndagar (eller andra veckodagar), som näringsidkaren – om han så önskar – kan ha affären stängd.

Hyresgästen kan ta initiativ till en ändring av avtalet. Det är sannolikt att även köpcentren på egen hand startar förhandlingar om ändringar i hyreskontrakten enligt de förutsättningar lagen ger. Det är önskvärt att man i köpcentren kan finna lokalt fungerande sätt att beakta lagens mål.

Om överenskommelse inte nås, kan hyresvärden inte förplikta näringsidkaren att hålla affären öppen. I dessa fall kan hyresgästen själv fastställa dagen då affären är stängd. Hyresvärden gör sig skyldig till avtalsbrott om han t ex beslutar att avsluta ett tidsbundet avtal mitt under avtalsperioden på basen av att hyresgästen tillämpar sina lagenliga rättigheter.

Hur förfara då bestämmelser om öppethållning finns utom ramen för avtalet?

I det nya stadgandet konstateras att man inte får förplikta näringsidkaren att ha öppet alla veckodagar "på basis av avtal eller därmed jämförbart arrangemang". I lagens motiveringar konstateras att stadgandet i princip tillämpas på alla hyresavtal samt andra avtal och arrangemang, som t ex inom köpcentrens företagarföreningar.

På basis av lagen är det klart att skyddet utsträcks att även att gälla situationer, då hyresavtalet inkluderar en skyldighet att ansluta sig till företagarföreningen och dessutom förbinda sig att följa föreningens samt fastighetsbolagets anvisningar om gemensamma öppettider. I situationer av denna art är hyresavtalen i sig lagenliga, men övriga till avtalet anslutna arrangemang, som berör öppettider, kan vara i strid med det nya stadgandet.

Om anvisningarna som företagarföreningen gett inte är lagenliga, kan näringsidkaren göra en till föreningen och/eller fastighetsbolaget riktad anmärkning. Lagstridiga anvisningar eller andra arrangemang kan även lämnas obeaktade, då lösningen blir beroende av hyresvärdspartens reaktioner.

Om hyresvärden ber företaget om att på förhand förbinda sig till en öppethållning t ex under årets alla söndagar, och företaget vill utnyttja de rättigheter, som paragraf 4 ger, kan företaget meddela att det inte kan förbinda sig att ha öppet alla av lagen tillåtna söndagar, utan t ex vissa söndagar och möjligen andra söndagar, beroende på situationen.

Vad innebär stadgandet för de nya avtalen?

Enligt den i stadgandet definierade huvudregeln får avtalen inte förplikta näringsidkaren att hålla affären öppen under veckans alla dagar. De nya avtalen borde alltså inte ha villkor, som förutsätter öppethållning, som avviker från stadgandets.

Om det inte görs ändringar i hyresavtalen, utan de ingås utan möjligheter att hålla affären stängd, kan hyresgästerna dock åberopa den utredning som ovan gjorts. Därför att avtalsvillkor, som står i strid mot stadgandet, betydelselösa. Det är naturligtvis skäl för hyresgästerna att sträva efter att de nya avtalen inte innehåller lagstridiga förpliktelser,

utan att hyresgästerna redan i hyresavtalen ges rätt att välja vilken dag i veckan de inte har öppet.

Vad kunde fungerande avtalsvillkor innehålla?

Viktigast är att avtalen och andra arangemang följer lagen. Nedan ges en kort modell för avtalsvillkor, som garanterar näringsidkarens rätt att själv faslå den veckodag då affären kan hålls stängd.

”Näringsidkaren har rätt att själv välja vilken dag i veckan han vill hålla affären stängd. Näringsidkaren har dock rätt att, alltid när han så önskar ha öppet sju dagar i veckan, om det i övrigt enligt lagen om minuthandel samt herr- och damfrisörsalonger är möjligt.”

Företagsinformation om hur stadgandet fungerar

Företagarna i Finland och Erikoiskauppan liitto hoppas få information om hur

den nya stadgan fungerar och speciellt om eventuella konfliktsituationer. Uppgifter om eventuella problem är det skäl att ge organisationerna även därför, att riksdagen har förutsatt att regeringen kommer med en redogörelse 2012 om hur reformen av affärstidslagen påverkat bl a företagarna.

Företagets sekretesskydd under anställningsförhållandet och därefter

Nästan varje företag är i besittning av sådan information, som de inte önskar att konkurrenten skulle få tillgång till. Innan uppgifter, som kräver förtroende, överläts till den anställda, kan det vara skäl att uppgöra ett sekretessavtal. Rekommenderas att redan i samband med arbetsavtalet även överenskoms om tystnadspikten.

Informationsmängden och dess betydelse har starkt ökat i företagen. Tidigare var närmast maskinerna och anordningar företagets viktigaste kapital, men i dag besitter företagen en mängd sådan information, som kräver sekretess för att få konkurrensförmåner. Företagssekretessen innebär ett ekonomiskt värde, som om det går förlorat åstakommer verklig skada. Därför har behovet av sekretess ökat.

Företags- och affärshemligheterna skyddas genom lagstiftning, men skyddet kan inte anses täckande eller entydigt klart. Därför är det skäl att skydda hemligheterna genom avtal med den anställda, i de fall det anses av behovet påkallat i beaktande av den anställdas position och arbetsuppgifter. Sekretessavtalets primära uppgift är att förplikta den andra parten att inte yppa som företagshemlighet klassificerade uppgifter eller olovligt använda dessa för sig själv eller tredje person. Det är skäl för företagaren att även se till att den anställda inte avslöjar eller drar nytta av uppgifter inom ramen för företagssekretessen som arbetsgivaren får av sina avtalskumpaner.

Företagssekretessens innebörd

Med företagssekretess avses sådan sekreta uppgifter, som företaget inte vill att andra skall ta del av. Det kan innebära både tekniska hemligheter, som t ex material som utvinns av produktutveckling, produktionsanvisningar och ritningar samt ekonomiska uppgifter, som bl a kan beröra budget, prispolitik, täckning, marknadsföring eller kunduppgifter. Med avtal mellan parterna kan överenskommats träffas om vilka uppgifter, som skall betraktas som sekreta.

Företagssekretessens centrala kännetecken

- vilja att värna om sekretessen
- intresse för sekretess
- reell strävan att skydda sekretessbelagda uppgifter

Alla uppgifter kan dock inte klassificeras som företagshemligheter. Uppgifter, som är allmänt kända eller vem som helst kan ta del av, är inte företagshemligheter. Även arbetsgivarens yrkeskunnande och erfarenhet är sådana uppgifter, som fritt kan utnyttjas. Sådana uppgifter kan dock under

Företagarna i Finland, juridisk ombudsman **Tiina Toivonen**, tfn (09) 2292 2917, tiina.toivonen@yrittajat.fi

speciella förutsättningar på visstid förhindras att användas av arbetsgivaren och den anställda genom att uppgöra ett konkurrensförbudsavtal.

Företagssekretessens lagstadgade skydd

Om arbetsgivaren eller den anställda inte ingått sekretessavtal, är den anställdas lagliga sekretesskyldighet begränsad till att i huvudsak endast beröra den tid arbetsförhållandet pågår. Enligt arbetsavtalslagen får den anställda inte under arbetsförhållandets gång utnyttja eller avslöja för andra arbetsgivarens företagshemligheter. Företagssekretessen bevaras så länge som uppgiften kan betraktas som företagshemlighet och skyddet är av ekonomisk betydelse för arbetsgivaren.

Om den anställda dock fått uppgiften på olaga grunder, d v s på annat sätt än genom sina arbetsuppgifter, fortlöper förbudet även efter arbetsförhållandet slut. Rättslös användning och överlämning av företagshemligheter är även straffrättsligt sett straffbart, dock endast under två års tid efter arbetsförhållandets slut. Det kan dock i praktiken vara problematiskt att senare leda i bevis.

Företagshemligheter kan skyddas genom sekretessavtal

Vanligtvis minskar inte betydelsen av företagets sekretessuppgifter efter arbetsförhållandets slut. Därför kan den anställdas bindning förlängas genom sekretessavtal, i vilket sekretesskyldigheten utsträcks att beröra även tiden efter arbetsförhållandet slut. Rekommenderas att sekretessmomentet inkluderas redan då arbetsavtalet ingås eller upprättas, men överenskommelse om detta kan ske när som helst medan arbetsförhållandet pågår. I arbetsavtalslagen finns inga stadganden om sekretessavtal.

I avtalet är det bra att precisera den sekretessbelagda uppgiften samt dess användningssyfte och behandlingen av densamma. Vanligen definieras inte skyldigheten tidsmässigt i avtalet. Då fortsätter skyddet så länge som uppgiften enligt allmänna kriterier kan klassificeras som företagshemlighet. För att effektivisera sekretesskyldigheten

rekommenderas att i avtalet inkluderas en fras, som gäller avtalsvite, som den anställda är skyldig att betala arbetsgivaren som en följd av ett möjligt brott mot avtalet.

Konkurrensförbudsavtal

Sekretessavtalet utgör inte ett hinder för arbetstagaren att utnyttja sin yrkeskunnetinghet och erfarenhet. Utöver sekretessavtalet kan arbetsgivarens företagshemligheter skyddas genom ett konkurrensförbudsavtal.

Ett giltigt konkurrensförbudsavtal förutsätter dock speciellt vägande skäl vad gäller arbetsgivarens verksamhet eller arbetsförhållandet. Konkurrensförbudsavtalet begränsar enligt arbetsavtalslagen arbetstagarens rätt att ingå nytt arbetsavtal eller idka sitt yrke under max 6 månaders tid, eller om arbetstagaren kan anses få en skälig ersättning för sina förpliktelser, under max 1 års tid. Det är dock bra att notera att konkurrensförbudet inte är i kraft, om arbetsförhållandet avslutas på arbetsgivarens initiativ.

Andra skyddsmedel

Det är skäl att skydda företagsskretessen, utöver med avtal, även med olika preventiva åtgärder, som t ex genom att förhindra att arbetstagaren kommer över sådana uppgifter, som kräver diskretion och som skötseln av hans arbete inte kräver.

Speciellt tiden efter meddelandet om att arbetsförhållandet upphör, kan öka risken för att den avgående arbetstagaren t ex kopierar eller på annat sätt ser till att han får med sig uppgifter, som kan klassificeras som företagshemligheter. I situationer av denna art kan det – beroende på situationen - vara skäl för arbetsgivaren att fästa särskild uppmärksamhet vid utdelningen av material av sekretessnatur eller vidta andra försiktighetsåtgärder. Då arbetet avslutas är det bra att samla alla arbetsredskap, allt material samt se till att arbetstagaren inte längre har tillgång till arbetstgivarens filer och e-post.

Problem i samband med avtal per telefon

Företagarna i Finlands juridiska rådgivning har mottagit ett flertal förfrågningar, som berört muntliga visstids avtal.

Det gäller situationer då den som erbjudit sina tjänster tagit kontakt per telefon, varefter företagaren har avslutat telefonsamtalet med ett visstidsavtal gällande en specifik tjänst. I ett senare skede har dock den som bjudit ut tjänsten påstått att avtalet fortlöper efter visstidens slut och är tillsvidare i kraft samt att företagaren borde ha uppsagt avtalet.

P g a den avtalsfrihet som råder i vårt land binder även per telefon gjorda avtal parterna och är helt tillåtna. Då en viss produkt bjuds ut per telefon och överenskommelse samtidigt träffats om villkor och att avtal ingåtts, anses avtalet ha kommit till enbart på basis av samtalet. Det kan dock vara svårt att senare påvisa vad som per telefon överenskommit om.

Visstids eller tillsvidare ikraftvarande avtal?

Under och efter ett telefonsamtal har företagarna ofta fått en sådan uppfattning av det hela, att ifrågakvarande avtal uttryckligen är tidsbundet. Den som bjudit ut tjänsten har, efter att avtalet gjorts, enligt sin normala sed skickat en orderbekräftelse i vilken nästan undantagslöst konstaterats att avtalet träder i kraft på i orderbekräftelsen definierade villkor – om inte företagaren inom en viss i orderbekräftelsen nämnd tid uppsagt avtalet. I orderbekräftelsen har nästan undantagslöst konstaterats att avtalet är i kraft tillsvidare.

Skillnaden mellan ett visstidsavtal och ett som är i kraft tillsvidare är entydiga. Visstidsavtalet upphör automatiskt att gälla utan uppsägning efter en viss på förhand överenskommen tid. Ett visstidsavtal kan dessutom inte sägas

Företagarna i Finland, juridisk rådgivare
Tomi Haapman, tfn (09) 229 221,
tomi.haapman@yrittajat.fi

upp under avtalstiden, om parterna inte separat överenskommit att så kan ske. Tillsvidare ikraftvarande avtal skall sägas upp, det upphör inte automatiskt att gälla. Avtalet kan även delvis vara tidsbundet och fortsätter efter det att vara tillsvidare i kraft. Om det är fråga om ett sådant visstidsavtal, som fortsätter att vara i kraft med angiven uppsägningstid, skall det följas.

Orderbekräftelsen, som offertgivaren senare skickat, kan inte som sådan anses som en bekräftelse på att avtalet är tillsvidare i kraft och kan inte ersätta de per telefon överenskomna villkoren. Orderbekräftelsen kan inte heller förändra överenskommelsen om att visstidsavtalet omvandlas till att vara tillsvidare i kraft. Det är då fråga om en ensidig ändring av avtalsvillkoren, vilket inte är möjligt om den andra avtalsparten inte godkänt ändringen. En ändring av avtalsvillkoren förutsät-

ter alltså primärt att båda avtalsparter är överens.

Problem p g a uppsägning av avtal

Denna av företagarna upplevda problemsituation mellan visstids och tillsvidare ikraftvarande avtal har ofta konkretiserats först då fakturan för tjänsten anlånt. Enligt orderbekräftelsen är den sålda tjänstens faktureringsperiod i regel ett år, som räknas från den dag avtalet ingicks. Företagaren har upplevt att han förbundit sig endast till ett avtal, som gäller en enda faktureringsperiod. I de flesta fall har offertgivaren skickat fakturan för den andra faktureringsperioden först efter det den första faktureringsperiodens uppsägningstid redan förfallit. Fakturan har med andra ord skickats endast något över ett år efter det ingångna avtalet. Då företagaren reklamerat saken, har offertgivaren, med referens till orderbekräftelsen hävdats att avtalet ingåtts som tillsvidare ikraftvarande och att uppsägningstiden utgått. Enligt orderbekräftelsens villkor borde uppsägning ha skett 14 dagar före faktureringsperiodens slut, om företagaren inte vill att avtalet fortlöper under en ny faktureringsperiod. Faktureringspraxis av denna art är inte i sig olaglig i de fall avtalet ingåtts som tillsvidare ikraftvarande.

Uppmärksamheten i ifrågavarande situationer har i allmänhet uttryckligen fokuserats på uppsägningen av avtalet. Vilket har kunnat avledda företagarens uppmärksamhet från den ursprungliga utgångspunkten att visstidsavtal inte kräver uppsägning och en förändring av avtalets varaktighet kräver ett godkännande.

Verksamhetsanvisningar

Det är skäl för företagaren att överväga vilka tjänster han är färdig att binda sig vid för att främja den egna verksamheten. Detta skall ske uttryckligen utgående från det egna företagets behov. Rekommenderas

att företagaren redan på förhand tar ställning till vilka avtalsförhållanden kunde vara till nytta samt vilka tjänster han inte alls har intresse av. När dessa grundutgångspunkter är utredda, kan företagaren säkert lättare reagera på ett för företaget ändamålsenligt sätt för per telefon utbudna tjänster. Om det gäller erbjudna tjänster, som företagaren inte varken har intresse eller nytta av, är det skäl att redan i startskedet göra det klart för telefonförsäljaren.

Om företagaren efter att ha övervägt beslutar sig för att beställa tjänsten per telefon, är det bra om han bereder sig på eventuella oklarheter vad gäller avtalets innehåll. Typiskt är att telefonförsäljaren inte nämnt alla för avtalet väsentliga faktorer eller att det som sagts i telefonen inte motsvarar villkoren i orderbekräftelsen. Därför är en noggrann läsning av orderbekräftelsen nödvändig. Om innehållet avviker från det per telefon överenskomna, skall detta utan dröjsmål meddelas telefonförsäljaren – d v s företagaren skall göra en reklamation.

Reklamationen skall göras inom en rimlig tid efter att företagaren noterat vad som varit gallet i orderbekräftelsen. Reklamationen är det dessutom skäl att göra skriftligt, gärna per e-post. Dessutom skall man försäkra sig om att de avsända e-postmeddelandena kan dokumenteras och för säkerhets skulle printa ut dem. Med reklamationens hjälp kan företagaren senare bevisa att

han reagerat visavi orderbekräftelsen. Det är skäl att i reklamationen möjligast noggrant beskriva de faktorer, som avtalades om i telefonen samt hur de avviker från villkoren i orderbekräftelsen. Om företagaren dock i samband med försäljningen av tjänsten getts riktiga uppgifter samt både tjänsten och faktureringen överensstämmer med dessa uppgifter, finns ingen grund för en reklamation.

Om ett visstidsavtal gjorts per telefon, binder det på ovannämnda sätt företagaren till slutet av den avtalade tiden. Enbart ett konstaterande att avtalets villkor är dåliga eller ur någondera avtalsparternas synpunkt ofördelaktiga, ogiltigförklarar varken avtalet eller dess villkor.

Om du inte är redo att ingå avtal per telefon, kan du alltid be om att få avtalspappren för att undertecknas. Det är då skäl att betona för den som bjuder ut tjänsten, att du ännu i detta skede inte binder dig utan att du vill närmare bekanta dig med villkoren. Om du ännu efter detta dock får en orderbekräftelse, reklamera den omedelbart via e-post och meddela att du inte har något avtal och därför inte heller förbundit dig till någonting. Trots att ett avtal inte kan slutas endast på grund av att telefonförsäljaren skickar en orderbekräftelse, är det skäl att reagera. Grundregeln är att den som påstår att ett avtal träffats även skall kunna leda i bevis att påståendet stämmer.

Minneslista

- Överväg vilken art av tjänster ditt företag verkligen behöver och är de sådana, som det lönar sig att avtala om per telefon.
- Om avtalet, som presenteras i telefonen verkar "alltför bra för att vara sant", skall särskild uppmärksamhet fästas vid avtalets innehåll. Det är ingen skam att be om ett skriftligt avtal för undertecknande och granskning.
- Då du fått orderbekräftelsen, läs den ordentligt och försäkra dig om att villkoren, som gavs per telefon, motsvarar de överenskomna.
- Om villkoren avviker från de per telefon överenskomna, reklamera telefonförsäljaren
- Reklamera även den ogrundade orderbekräftelsen.
- Kom ihåg att den part, som påstår att avtal ingåtts, även skall kunna leda det i bevis.

Hur registrera .eu-identifikationer?

Från början av 2006 har både medborgarna och företagen kunnat registrera .eu-identifikationer. I Finland har det hittills registrerats 15 000 identifikationer.

Hittills har redan över tre miljoner .eu-identifikationer registrerats – och antalet ökar dagligen.

Valet av identifikation är naturligtvis förknippat med bolagets image, samt om man önskar betona internationalism och europeisk samhörighet även med hjälp av sin nätadress. I Finland finns det cirka 15 000 registrerade .eu-identifikationer och antalet ökar. Men vilka är då dessa användare av .eu-identifikationen?

Många logistik- och trafikbranschföretag har redan förstått nyttan av .eu-identifikationen. Det visar ju en europeisk identitet, som t ex .com inte visar. De flesta företag, som detta är viktigt för, har valt .eu-identifikationen i stället för andra terminaler på hög nivå. Storbritanniens Terravision (www.terravision.eu) koncentrerar sig på flygfältstransporter och i Sverige har Toyota Center blivit .eu trogen redan under flere års tid (www.toyotacenter.eu).

Ofta väljs .eu-identifikationen även av det enkla skälet att t ex den inhemska identifikationen redan varit upptagen. T ex det finländska transportbolaget, som valde .eu-identifikationen, är Reino Laakso Ky (www.laakso.eu).

Företag, som sysslar med handel i ett flertal olika länder eller i huvudsak fungerar i Europa, föredrar .eu-identifikationen. Det gör även Image Wear Oy, vars verksamhetspunkter är i Finland, Estland och Ryssland. Verksamheten i Finland och Estland sammanslogs av praktiska orsaker under samma .eu-identifikation (www.imagewear.eu). Ett förenhetligande av nätsidorna aktualiseras därför även om flere landvisa sidor ersätts med att alla dirigeras till samma adress, placeringen av webbplatsen kan kan-

ske även förbättras i sökmotorernas resultatförteckningar. Logistik- och transportföretaget Intertrans i Belgien använder .eu-terminalen (www.interttrans.eu). De berättar att valet av .eu-identifikationen påverkades just av en önskan att förenhetliga; att få bolagets nätsidors struktur mera förenhetligad. Leaf, även känt i samband med finländska kända sötsaksmärken, är ett skandinaviskt exempel på företag, som använder .eu-identifikation. Genom att klicka på märkena kommer du framåt till varje märkes hemsidor. Bekanta dig med sidorna här: www.leaf.eu.

Hur registrera .eu-identifikation?

Då du funnit en för dig lämplig nätidentifikation, gå till adressen www.eurid.eu och kontrollera med hjälp av WHOIS-sökningen om din identifikation ännu är ledig. Registrering beviljas den första sökanden. Det lönar sig alltså att vara snabb, vem som helst inom EU boende person eller företag, som har sin huvudverksamhetsplats inom EU, kan registrera .eu-identifikationen.

Följande steg är att du måste hitta registerförare, som hjälper dig att registrera din identifikation. På EURIDs nätsidor hittar du alla officiella registerförarens kontaktuppgifter, som du vid behov kan bearbeta enligt språkt, land samt de språk de omfattar. Det lönar sig att ta mod till sig och kontakta flere registerförare – prisen för registrering och överföring av nätidentifikationer varierar beroende på vad registerförarens servicepaket innehåller.

Det finns över 900 officiella registerförare på olika håll i världen. För närvarande finns fem finländska av EURID befullmäktigade .eu-registerförare. Det är även bra att komma ihåg, trots att även

många andra företag i Finland erbjuder registreringstjänster, att endast av EURID befullmäktigade registerförare har inloggningsrätt till registreringsservicen och därmed möjlighet att hjälpa innehavaren av nätidentifikationen i ärenden som återförsäljarna inte alltid har rätt att blanda sig i. Även eventuella överföringar av nätidentifikationen, byte av registerförare samt uppdatering av personuppgifter sker alltid via registerföraren.

Ä-bokstavsgruppen inkluderas i .eu-identifikationen

Kanske du vill registrera en nätidentifikation, som bl a innehåller någon av följande tecken ä, ö eller ?

Fr o m den 10 december 2009 kan du även registrera .eu-nätidentifikationer med nationella tecken (IDN-identifikationer). Utöver Ä-bokstavsgruppen står de nationella tecknen på alla EU:s officiella språk till förfogande. En förteckning över dessa tecken finns på EURID-hemsidorna. De nationella tecknen är speciellt viktiga för .eu-identifikationerna då det inom Europeiska unionen finns 27 medlemsstater och 21 officiella språk. Många dessa språks alfabet inkluderar tecken utom ramen för ASCH-märkningen. På EURID-hemsidorna finns ju redan IDN-check –medel för kontroll av om identifikationen är i sin ordning.

EURID (European of Internet Domain Names) är en organisation, som inte eftersträvar vinst och som administrerar huvudnivåns .eu-nätidentifikationer på basis av avtal med Europeiska kommissionen.

Materialet har producerats av Tuuli Töyli, Liason Manager. Eurid, tuuli.toyli@eurid.eu, www.eurid.eu

4. FÖRETAGAREN SOM PERSON

Företagarens rätt till partiell vårdpenning från början av 2010

Den partiella dagpenningen utsträcks 1.1.2010 att omfatta företagare. Samtidigt stiger den partiella vårdpenningen till 90 euro i månaden. Reformen verkställs genom en ändring av lagen om stöd för hem- och privatvård av barn.

I och med lagändringen har även företagare i egenskap av föräldrar eller annan vårdnadshavare, som har försäkring enligt lagen om pension för företagare (FöPL) rätt till partiell vårdpenning, vilket även gäller lantbruksföretagare, som har försäkring enligt paragraf 10 i lagen om pension för lanbruksföretagare (LFöPL).

Den partiella vårdpenningen förutsätter att företagarens genomsnittliga veckoarbetstid p g a barnets vård är max 30 timmar. Företagarföräldern skall, i samband med ansökan om partiell vårdpenning, komma med en tillförlitlig utredning om att arbetstiden förkortats. Barnets båda föräldrar eller vårdnadshavare kan beviljas partiell vårdpenning för samma kalendermånad under

förutsättning att de inte samtidigt är frånvarande p g a barnskötsel. Partiell vårdpenning betalas endast för ett barn per gång även i situationer då familjen har flere till partiell vårdpenning berättigade barn.

Förutsättningarna för partiell vårdpenning är dessutom, att skötseln gäller

- under treårigt barn
- barn i grundskolans första eller andra klass
- läropliktigt barn som under läsåret deltar i förskoleundervisning, som föregår läropliktskolans start följande läsår
- barn inom ramen för förlängd läroplikt, tills grundundervisningens tredje läsårs slut

Företagarna i Finland, chefen för arbetsmarknadsfrågor **Outi Tähtinen**, tfn (09) 2292 2942, outi.tahtinen@yrittajat.fi

Partiell vårdpenning betalas inte om barnets förälder eller annan vårdnadshavare samtidigt lyfter hemvårdsstöd. Däremot är åtnjutandet av kommunal dagvård inte ett hinder för att beviljas partiell vårdpenning – förutsatt att kriterierna i övrigt uppfylls. Partiell vårdpenning beviljas inte heller då familjen har rätt till specialmoderskapspenning, moderskapspenning, faderskapspenning, föräldrapenning eller partiell föräldrapenning.

Företagarna kan ansöka om partiell föräldrapenning hos FPA fr o m 1.1.2010.

Företagarens utkomststöd

Utkomststödet är den sista formen av utkomststöd inom vårt socialskyddssystem. Utkomststöd får person eller familj, vars inkomster inte räcker till för nödvändiga dagliga utgifter. Stödet ansöks om hos boendekommunens socialbyrå.

Rätt till utkomststöd har alla, som uppfyller kriterierna för att beviljas stödet. Ingen persongrupp kan lämnas utanför utkomststödet tillämpningsområde, varje ansökandes behov uppskattas individuellt eller familjevis.

Då utkomststödet är en sista form av stöd, utreds alltid personens eller familjens möjligheter att få sin utkomst från andra inkomstkällor, primärt av arbets- och företagarincomester. De som ansöker om utkomststöd uppmanas även i första hand att utnyttja

socialskyddsförmånerna, som t ex arbetslöshetskyddets dagpenning och arbetsmarknadsstödet. Den som ansöker om utkomststöd är skyldig att anmäla sig som arbetslös arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån – om inte han samtidigt verkar som företagare.

Utkomststöd beviljas i regel månadsvis och stödet beräknas då på basis av kundens nödvändiga utgifter. I stöd betalas det belopp, med vilket till kundens stöd berättigande utgifter överskrider hans inkomster och tillgångar. Utkomst-

Företagarna i Finland, juridisk ombudsman **Harri Hellstén**, tfn (09) 2292 2940, harri.hellsten@yrittajat.fi

stödet bildas av grundutkomststödet, det kompletterande utkomststödet och det förebyggande utkomststödet.

Utkomststödetets fulla till folkpensionsindex bundna grunddel är under tiden 2009 – 2010 för ensamboende och ensamförsörjare 417,45 euro per månad. Utkomststödetets grunddel skall täcka mottagarens närings- och klädugifter, smärre hälsovårdsutgifter, utgifter för personlig och hemmets hygien, lokaltrafikavgifter, tidningsprenumerationer, tv-licens, användning av telefon samt

hobby- och annan fritidsverksamhet. Utöver grunddelen ges grundutkomststöd för olika boendekostnader, som hyresvederlag, vatten-, el- och värmekostnader, hemförsäkringspremier samt för kostnader p g a större än obetydliga hälsovårdstjänster.

I det kompletterande utkomststödet ingår specialkostnader, som barnens daghemsavgift, extra boendekostnader, som t ex flyttkostnader samt kostnader p g a speciella behov och omständigheter.

Kommunerna fattar beslut om beviljande av utkomststöd i förebyggande syfte. Avsikten med det förebyggande utkomststödet är att främja persons eller familjs möjligheter att på egen hand klara sig samt förhindra diskriminering. Det kan beviljas t ex då det gäller överskudsättning eller för att lindra verkningarna av svårigheter som föranlett en plötslig försämring av ekonomin. Det förebyggande stödet är oberoende av om personen är berättigad till grund- och kompletterande utkomststöd.

Företagarens utkomststöd i praktiken

Fastställandet av de inkomster, som den ansökande företagaren har till sitt förfogande, är ofta problematiskt då utgångspunkten är företagarens utredning. Om utredningen inte är tillräcklig, skall företagaren beredas sig för möjligheten att komma med en tilläggsutredning. Tilläggsutredningskravet skall dock alltid vara specificerat.

Ofta är det nödvändigt att utreda även företagets tidigare lönsamhet och företagarens framtida möjligheter att få en sina behov motsvarande utkomst av företagsverksamheten samt följderna av att verksamheten avslutas. Föregående avsedda utredningar gäller uppgifter om företagarens ekonomiska situation vid tidpunkten för ansökan samt omedelbart därefter. Detta innebär företagets bokslut och revisionsberättelse för den senaste redovisningsperioden, kontoutdrag och/eller mellanbokslut, företagets och företagarens senaste skattedeklarationer, löneanmälningar, arbetskaftmyndighetens och Folkpensionsanstaltens utlåtanden, amorteringsplan för långsiktigt främmande kapital och räntesats eller andra så-

dana utredningar som ger en bild av företagarens och företagets ekonomiska situation. Av dessa framgår de tillgångar företagaren har till sitt eget förfogande. Vid behandlingen skall beaktas företagarens och hans familjemedlemmars övriga omständigheter samt dessas inverkan på företagets resultat. Vid bedömningen av företagsverksamheten kan vid behov som hjälp användas t ex skattemyndighetens samt kommunens företags- eller näringsombudsmans sakkunskap.

Utkomststödet är inte avsett för att på längre sikt garantera en klart olönsam företagsverksamhet idkande företagarens utkomst. Om företagaren får eller har möjlighet att få en inkomst av sitt företag, som minst motsvarar arbetslöshetsskyddets grunddagpenning, kan det vara motiverat att bevilja honom utkomststöd. Det kan även i andra fall vara motiverat att bevilja ett kortsiktigt stöd.

Under rådande ekonomiska situation är Företagarna i Finlands strävan att fästa uppmärksamhet vid praxis för beviljande av utkomststöd samt de problem det medför.

Utgivare:



Företagarna i Finland

Mannerheimvägen 76 A, 00250 Helsingfors
PB 999, 00101 Helsingfors

t. (09) 229 221

f. (09) 2292 2980

toimisto@yrittajat.fi

www.yrittajat.fi



Sypoint

Mannerheimvägen 76 A, 00250 Helsingfors
PB 999, 00101 Helsingfors

t. (09) 229 221

f. (09) 2292 2999

toimisto@yrittajat.fi

www.yrittajat.fi