



Johtajasopimusopas

Johtajasopimusopas

Julkaisijat
Insinööriliitto IL ry
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry
YTY & Valmentajat ry
Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK
Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry
Suomen Ekonomiliitto – Finlands Ekonomförbund
– SEFE ry

© 2005 Kirjoittajat
ISBN 951-8968-33-0
Kansikuva: SuperStock/Lehtikuva

Sisällys

1. Johdanto	3	5. Johtajasopimuksen tekeminen	9
2. Palkkatoimitusjohtajan puuttuva työsuhdeturva	4	JOHTAJASOPIMUSMALLI 9	
3. Yleistä yhtiömuodoista ja vastuista	5	SOVELTAMISOHJEET 11	
YHTIÖMUODOISTA 5		SOPIMUSOSAPUOLET11	
Yksityinen toiminimi		Toimitusjohtaja/varatoimitusjohtaja	
Avoin yhtiö		Muut johtajat	
Kommandiittiyhtiö		Sopimuksella ei luoda työsuhdetta	
Osakeyhtiö		TYÖ- VAI TOIMISUHDE	
Osuuskunta		TOIMEN ALOITTAMINEN JA TEHTÄVÄKUVUUS	
YHTIÖN HALLINTOELIMET 5		SIVUTOIMET	
Yhtiökokous		TYÖAIKA	
Hallintoneuvosto		PALKKAUS	
Hallitus		ELÄKE-ETUDET JA VAKUUTUKSET	
Toimitusjohtaja		MUUT VAKUUTUKSET	
VASTUUT 6		LOMAOIKEUS	
Hallitus		SAIRAUSAJAN PALKKA	
Toimitusjohtaja		MATKUSTAMINEN	
Osuuskunta		SALASSAPITO- JA KILPAILUKIELTOSOPIMUKSET	
Muu johto		Keksinnöt	
4. Toimitusjohtajan oikeudellinen asema	7	Tekijänoikeus	
YLEISTÄ 7		SOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA EROKORVAUS	
Toimitusjohtajan aseman itsenäisyys 7		Erimielisyyksien ratkaiseminen	
TOIMITUSJOHTAJAN 7		6. Toimitusjohtajan työttömyysturva	17
TYÖOIKEUDELLINEN ASEMA 7		YLEISET EDELLYTYKSET 17	
		Työvoimapolitiittinen lausunto	
		TYÖTTÖMYYSPÄIVÄRAHA 17	
		Peruspäiväraha	
		Ansioon suhteutettu päiväraha	
		Yrittäjän työttömyysturva	
		Jälkisuojaoikeus	
		Työmarkkinatuki	
		Sivutoiminen yrittäjä	
		7. Palkkaturva	19
		8. Muuta	19
		Konkurssivalvonta	
		Toimitusjohtaja omistajana	
		9. Kirjallisuutta aiheesta	20

1. Johdanto

Johtajasopimusopas on ensisijaisesti tarkoitettu osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajille, koska oikeuskäytännön mukaan he yleensä jäävät työntekijöitä koskevan työsuhteturvan ulkopuolelle. Oppaasta on hyötyä myös muille johtajatason henkilöille heidän neuvotellessaan työsuhteturvastaan.

Aiheiden laajuuden vuoksi asioita on oppaassa käsitelty yleisluonteisella tasolla eikä niistä siten voida suoraan tehdä yksittäistapauksiin soveltuvia johtopäätöksiä. Omassa asiassasi ota yhteyttä liittosi lakimieheen.

Johtajasopimusoppaan edellisen version ovat laatineet Ari Kiiras, Insinööriliitto IL ry, Pekka Kähkönen, Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry, Helena Lamponen, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK, Heikki Meskanen, YTY & Valmentajat ry, Taru Turunen, Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry ja Katriina Vierula, Suomen Ekonomiliitto – Finlands Ekonomförbund – SEFE ry.

Tämän oppaan valmisteluun ovat osallistuneet YTN-liittojen lakimiehet Ari Kiiras, Insinööriliitto IL ry, Ralf Forsén, Tekniikan Akateemisten liitto TEK ry, Helena Lamponen, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK, Heikki Meskanen, YTY & Tradenomit ry, Taru Turunen, Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry ja Katriina Vierula, Suomen Ekonomiliitto – Finlands Ekonomförbund – SEFE ry.

2. Palkkatoimitusjohtajan puuttuva työsuhdeturva

Osakeyhtiön palkkatoimitusjohtajan asema on suomalaisessa lainsäädännössä jäänyt huomioimatta. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä toimitusjohtajaa on nykyisin vakiintuneesti pidetty osakeyhtiölain perusteella yhtiön toimitusjohtajana eli työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolella. Toteutetun 1.6.2001 voimaan tulleen työsopimuslain uudistuksen yhteydessä toimitusjohtajan asema jätettiin edelleen lain soveltamisalan ulkopuolelle AKAVAn ja YTN:n esityksistä huolimatta.

Palkkatoimitusjohtaja on merkittävästi heikommassa asemassa verrattuna esimerkiksi muihin yrityksessä työskenteleviin ylempiin toimihenkilöihin, toisin sanoen esimiehiin ja asiantuntijoihin. Useissa yksittäistapauksissa erityisesti pienen tai keskisuurisen yhtiön palkkatoimitusjohtajaksi ryhtynyt toimihenkilö ei ole ollut tietoinen siitä, ettei hänellä ole työoikeudellista suojaa. Osakeyhtiön toimitusjohtajan palvelussuhde voidaan päättää perusteetta välittömästi vaikutuksin eli toimitusjohtaja voi jäädä täysin ilman minkäänlaista taloudellista turvaa yllättävässäkin palvelussuhteen päättymistilanteissa.

AKAVAlainen Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry teki keväällä 2000 kyselyn toimitusjohtajan tehtävissä toimiville jäsenilleen. Mukana tutkimuksessa olivat Tekniikan Akateemisten Liiton, Ekonomiliiton, Lakimiesliiton, Insinööriliiton, Yksityisalojen Esimiesten ja Asiantuntijoiden, Agromiliiton, Driftingsjörfsförbundetin, Akavan Erityisalojen Keskusliiton ja Kemistiliiton (nykyisin Luonnontieteiden akateemisten liitto) ylimpään johtoon kuuluvat jäsenet.

Johtajakyselyn tavoitteena oli saada kuva toimitusjohtajina toimivien jäsenten työsuhdeturvasta ja irtisanomissuojasta. Vastauksia saatiin kaikkiaan yli 1600 jäseneltä. Näistä 65 prosenttia työskenteli puhtaasti toisen palveluksessa ilman merkittävää omistussuutusta työnantajayritykseensä eli olivat palkkatoimitusjohtajia.

Saatujen tulosten mukaan palkkatoimitusjohtajien työsuhdeturvasta sopimisessa on paljon parantamisen varaa. Peräti yli kolmannes palkkatoimitusjohtajista työskenteli ilman selustaa turvaavaa sopimusta. Suurimmalla osalla kirjallisen johtajasopimuksen tehneistäkin sovittujen asioiden kokonaisuus oli varsin suppea.

Kyselyssä kartoitettiin myös sitä millaisia erilaisia sitoumuksia toimitusjohtajilla on. Kilpailukieltosopimuksia oli peräti yli viidenneskellä palkansaaja-asemassa olevista johtajista. Erityisen vakava epätasapaino palkkatoimitusjohtajan sopimussuhteessa vallitsee silloin kun hänellä on kohtuuttoman pitkä kilpailukieltosopimus sopimussakkoineen, mutta ei kuitenkaan vält-

tämättä minkäänlaista irtisanomisaikaa ja sen antamaa väliaikaista taloudellista turvaa.

Vastaajakunta piti omaan työsuhdeturvaansa liittyvänä suurimpana ongelmana asemaansa liittyvän epävarmuuden ja tietynlaisen mielivaltaisuuden. Huolimatta hyvästä työskentelystä ja yrityksen menestyksestä, voi hallituksen ja toimitusjohtajan välit huonontua niin että toimitusjohtaja erotetaan. Ongelma kärjistyy nykyisin usein myös erilaisissa yritysjärjestelyissä, joissa palkkatoimitusjohtaja joutuu lähtemään.

Enemmistö palkkatoimitusjohtajista korosti kirjallisen sopimisen tärkeyttä ja oikeusturvaa lisäävien laintäsmennysten valmistelusta. Erityisesti palkkatoimitusjohtajat odottavat oman työsuhdeturvansa ja irtisanomisperusteiden selkiyttämistä joko työsopimuslaissa tai erillislain kautta.

Kyse on myös kansalaisten oikeudenmukaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ”Ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä”. Vertailun vuoksi on syytä todeta, että jopa valtionhallinnon korkeitten virkamiesten, kuten oikeuskanslerin, puolustusvoimain komentajan ja ministeriön kansliapäällikön osalta on määräykset irtisanomisedellytyksistä.

Äärimmäisenä esimerkkinä voidaan pitää tapauksia, joissa ylempi toimihenkilö on nimitetty osakeyhtiön toimitusjohtajaksi vain siksi, että hänet on voitu tämän jälkeen irtisanoa ilman perusteita.

Korkeimman oikeuden ratkaisujen mukaan osakeyhtiön toimitusjohtaja on yhtiön toimitusjohtaja eikä hän ole työsuhhteessa yhtiöön (esim. KKO 1986 II 40). Siten toimitusjohtajan kannattaa varmistaa työsuhdeturvansa henkilökohtaisella sopimuksella. Hyvällä sopimuksella voidaan samalla, kun turvataan sekä yrityksen että johtajan edut, välttää riitatilanteita.

Tässä oppaassa esitetään SOPIMUSMALLI toimitusjohtajan ja hänen työnantajansa välillä solmittavaksi sopimukseksi. Ohjetta täydentävät soveltamisohjeet, joiden perusteella sopimusmalli on muokattavissa yksilöllisten tarpeiden mukaiseksi.

Mallin tarkoituksena on olla enemmän suuntaa antava kuin sitova. Muutamat kohdat ovat tärkeämpiä toimitusjohtajan kannalta, toiset taas yrityksen kannalta. Käytännössä sopimukset ovat yleensä kompromisseja.

3. Yleistä yhtiömuodoista ja vastuista

YHTIÖMUODOISTA

Yksityinen toiminimi

Yrittäjän oma työpanos on ratkaiseva. Yksityisen toiminimen etuna on se, että päätöksenteko on joustavaa ja nopeaa. Yksityinen toiminimi (Tmi) soveltuu yritystoimintaan, jossa yksi henkilö vastaa toiminnasta koko henkilökohtaisella omaisuudellaan.

Avoin yhtiö

Yhtiömiehet vastaavat yhtiön velvoitteista niiden täyteen määrään niin kuin omasta velastaan. Yhtiömuotona avoin yhtiö edellyttää yhtiömiehiltä erittäin hyvää yhteistyökykyä ja luottamusta. Avoin yhtiö soveltuu yleensä ”perhepiirissä” harjoitetavan pienen ja keskisuuren yrityksen yhtiömuodoksi.

Kommandiittiyhtiö

Vastuunalaiset yhtiömiehet vastaavat yhtiön velvoitteista niiden täyteen määrään saakka niin kuin omasta velastaan. Äänettömät yhtiömiehet vastaavat vain yhtiösopimuksen mukaisen omaisuuspanoksen määrään saakka. Kommandiittiyhtiö edellyttää yhtiömiehiltä hyvää luottamusta ja yhteistyökykyä ja se soveltuu pienen ja keskisuuren yrityksen yhtiömuodoksi.

Sekä avoimessa että kommandiittiyhtiössä yhtiömies ja toimitusjohtaja ovat velvollisia korvaamaan vahingon, jonka he tallallaan tai tuottamuksesta aiheuttavat yhtiölle. Vahinkotilanteissa vastuuta voidaan sovittaa ja jakaa vahingonkorvauslain mahdollistamissa puitteissa.

Osakeyhtiö

Osakeyhtiö yhtiömuotona edellyttää laajempaa perehtymistä lainsäädäntöön kuin muut yritysmuodot ja se on hallinnollisesti raskaampi kuin muut yritysmuodot. Riskin rajoittuminen pääomasijoitukseen on useimmiten teoreettista, sillä osakas, toimitusjohtaja ja hallituksen jäsen joutuvat pienyrityksissä usein takaamaan yhtiön lainoja omalla omaisuudellaan.

Osuuskunta

Osuuskunnan tarkoituksena on jäsentensä taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa siten, että jäsenet osallistuvat siihen käyttämällä hyväkseen yhteisön palveluksia. Liikkeelle pääsee jo pienellä pääomalla ja tulonjossa vallitsee tasavertaisuuden periaate.

YHTIÖN HALLINTOELIMET

Eri yhtiömuotoja koskeva lainsäädäntö sisältää säännökset myös yhtiöiden toimielimistä. Osakeyhtiössä ylin päätäntävalta kuuluu yhtiökokoukselle, toimeenpanovaltaa käyttävät hallintoneuvosto, hallitus ja toimitusjohtaja. Valvontavaltaa käyttävät tilintarkastajat.

Yhtiön varsinaisen liiketaloudellisen johdon muodostavat yleensä toimitusjohtaja ja yhtiön hallitus. Toimitusjohtaja katsotaan yhtiön hallintoon kuuluvaksi toimielimeksi riippumatta siitä, onko hän omistajaohjaja vai ainoastaan palkkajohtaja.

Yhtiökokous

Yhtiökokouksessa päätetään yhtiön muutoksista ja vahvistetaan mm. tilinpäätös ja päätetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan vastuuvapaudesta.

Hallintoneuvosto

Hallintoneuvostoa (väh. viisi jäsentä) ei voida perustaa sellaisiin yhtiöihin, joiden osakepääoma on alle 80 000 euroa. Hallintoneuvoston tulee valvoa mm. yhtiön hallintoa ja valita hallituksen jäsenet.

Hallitus

Yhtiöllä tulee olla vähintään kolme hallituksen jäsentä, jos yhtiön osakepääoma on yli 80 000 euroa. Jos hallitukseen kuuluu vähemmän kuin kolme jäsentä, on lisäksi oltava vähintään yksi varajäsen. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja vastaa siitä, että yhtiö toimii osakeyhtiölain säännösten mukaan.

Toimitusjohtaja

Yhtiöllä voi olla toimitusjohtaja, jos yhtiöjärjestyksessä niin määrätään tai hallitus niin päättää. Yhtiöllä, jonka osakepääoma on vähintään 80 000 euroa, on oltava toimitusjohtaja. Toimitusjohtajalta ja hänen sijaiseltaan on ennen nimitystä saatava päiväty ja allekirjoitettu suostumus tehtävään.

VASTUUT

Hallitus

Osakeyhtiölain mukaan hallituksen on huolehdittava yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus voi joutua vastuuseen, jos se on laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa sen alaisia toimielimiä kohtaan.

Hallitus on päätösvaltainen, kun saapuvilla on enemmän kuin puolet jäsenistä, ellei yhtiöjärjestys toisin määrää. Hallituksen jäsen voi joutua korvausvastuuseen yhtiötä, osakkeenomistajaa ja/tai muuta henkilöä kohtaan, esim. yhtiön velkojaa tai sopimuskomppania kohtaan.

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtajan tulee osakeyhtiölain mukaan hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaan. Korkeimman oikeuden ratkaisujen mukaan toimitusjohtaja ei ole työoikeudellisessa mielessä työnantajan työnjohdon alaisena, vaan toimitusjohtajaan kohdistuva valvonta on yhtiöoikeudellista. Toimitusjohtajaa pidetään yhtiön toimielimenä (nk. organiteoria). Toimitusjohtaja toimii hallituksen antamien ohjeiden mukaan ja on velvollinen antamaan yhtiöön ja sen asioiden hoitoon liittyviä tietoja hallitukselle, hallintoneuvostolle ja niiden yksittäisille jäsenille. Hallituksella on valvontavelvollisuus.

Ns. juoksevaan hallintoon sisältyy lähinnä yhtiön liiketoiminnan johtaminen ja valvominen sekä sopimusten solmiminen ja hankkiminen. Juoksevaan hallintoon eivät kuulu yhtiön toiminnan kannalta epätavalliset ja laajakantoiset toimet. Toimitusjohtaja ensisijaisesti vastaa juoksevaan hallintoon kuuluvan palkanmaksun ja ennakonpidätyksen sekä työnantajan sosiaaliturvamaksun suorittamisen hoitamisesta ja valvonnasta.

Hallituksen tulee valvoa toimitusjohtajan hoitamaa hallintoa. Milloin yhtiöllä ei ole erillistä toimitusjohtajaa, kirjanpidon ja varainhoidon järjestäminen sekä valvonta kuuluvat hallitukselle.

Toimitusjohtajan ottaa ja erottaa hallitus, tai jos yhtiöjärjestyksessä on niin määrätty hallintoneuvosto. Oikeuskäytännössä toimitusjohtajaan ei ole katsottu voitavan soveltaa työsopimuslain irtisanomisperusteita ja luottamuspuola saattaa riittää irtisanomisperusteeksi. Toimitusjohtajan on siten syytä tarkemmin sopia esim. erokorvauksista, irtisanomisajan palkasta yms. ns. johtajasopimuksella.

Vahingonkorvauskanteen nostamisesta yhtiön lukuun toimitusjohtajaa vastaan päätetään yhtiökokouksessa. Yhtiökokouksen päätös vastuuvapauden myöntämisestä tai kanteen nostamatta jättämisestä ei estä yhtiötä nostamasta kannetta, milloin yhtiökokoukselle ei tilinpäätöksessä tai tilintarkastuskertomuksessa taikka muutoin ole annettu olennaisesti oikeita ja täydellisiä tietoja kanteen perusteena olevasta päätöksestä tai toimenpiteestä.

Osuuskunta

Osuuskunnan jäsenet kantavat riskin osuuskunnan omasta pääomasta ja riski rajoittuu heidän maksamiinsa osuusmaksuihin. Jäsenet eivät ole henkilökohtaisesti vastuussa osuuskunnan velasta, ellei lisämaksuvelvollisuutta ole määrätty.

Osuuskunnan jäsen, joka osallistuu sellaisen päätöksen tekemiseen, jolla hankitaan itselle tai toiselle ilmeisesti epäoikeutettuja etuja, vastaa aiheuttamastaan vahingosta, jos teko on tahallinen tai tuottamus törkeä. Osuuskunnan hallituksen jäsen joutuu vastuuseen vahingosta, jonka hän on tehtävässään tahallisesti tai huolimattomuudesta osuuskunnalle aiheuttanut. Osuuskuntalaisia on säännös, joka oikeuttaa kohtuullistuttamaan vahingonkorvauksen, jos tuottamus on lievä.

Muu johto

Yleissäännös yritysjohdon vastuusta on osakeyhtiölaissa. Perustaja, hallituksen jäsen, hallintoneuvoston jäsen ja toimitusjohtaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka hän on toimeensa tahallisesti tai tuottamuksellisesti aiheuttanut yhtiölle. Sama koskee vahinkoa, joka on aiheutettu omistajalle tai muulle henkilölle osakeyhtiölakia rikkomalla. Vastaavia säännöksiä on myös osuuskuntalaisia ja kommandiittiyhtiöistä ja avoimista yhtiöistä annetussa laissa.

Esim. KKO 1990:177

Oy:n toimitusjohtaja oli yhtiön oman pääoman vähennyttyä pienemmäksi kuin yhdeksi kolmasosaksi osakepääomasta jatkanut yhtiön toimintaa tietoisena osakepääoman vajauksesta ja hallituksen laiminlyönnistä kutsua yhtiökokous koolle käsittelemään kysymystä yhtiön asettamisesta selvitystilaan. Yhtiö oli sittemmin asetettu konkurssiin, joka varojen puutteessa oli rauennut. Toimitusjohtaja veloitettiin yhdessä hallituksen ainoan jäsenen kanssa korvaamaan yhtiön velkojalle, joka oli toimittanut yhtiöön tavaroita luotolla, luottotappiona syntynyt vahinko.

Johtoryhmällä ei ole hallituksen rinnastettavaa valvontaoikeutta tai velvollisuutta eikä sen tehtävistä ole lainsäädännössä erillistä mainintaa. Toimitusjohtaja tai varatoimitusjohtaja toimii edellä mainittujen yhtiöoikeudellisten säännösten mukaisesti myös johtoryhmätyöskentelyssä.

4. Toimitusjohtajan oikeudellinen asema

YLEISTÄ

Toisaalta toimitusjohtaja on osakeyhtiölain toimielin osakeyhtiölain mukaisesti. Toisaalta hän on sopimusoikeudellisessa suhteessa yhtiöön.

Korkeimman oikeuden ratkaisujen mukaan osakeyhtiön toimitusjohtaja on yhtiön toimielin eikä hän ole työsuhteessa yhtiöön (esim. KKO 1986 II 40). Siten toimitusjohtajan kannattaa varmistaa työsuhdeturvansa henkilökohtaisella sopimuksella. Hyvällä sopimuksella voidaan samalla, kun turvataan sekä yrityksen että johtajan edut, välttää riitatilanteita.

Osuuskunnalla voi olla toimitusjohtaja. Osuuskunnan säännöistä riippuu, onko osuuskunnalla oltava toimitusjohtaja vai ei. Toimitusjohtajan asema osuuskunnassa on verrattavissa osakeyhtiön toimitusjohtajan asemaan (KKO 1989:136).

Oikeuskäytännössä yhdistysten toimitusjohtajat on yleensä katsottu työsuhteisiksi eli työsopimuslain piirissä oleviksi (KKO 1996:49).

Toimitusjohtajan aseman itsenäisyys

Toimitusjohtaja on alisteisessa asemassa suhteessa osakeyhtiön ylempiin toimieliimiin. Toisaalta toimitusjohtaja on myös yhtiön toimielin. Hänen kelpoisuutensa ja toimivaltansa ovat laissa säännellyt. Toimitusjohtajalla on itsenäinen vastuu tehtäväpiiriinsä kuuluvien asioiden huolellisesta hoitamisesta.

Yrityksen huono tulos aiheuttaa usein toimitusjohtajan erottamisen. Käytännössä silloin vedotaan luottamuspulaan tai näkemuseroihin liikkeen johtamistavoissa. Työsopimuslaki edellyttää irtisanomisen perusteeksi erittäin painavaa syytä. Toimitusjohtajaan ei kuitenkaan sovelleta työsopimuslakia eikä siten myöskään hänen irtisanomisensa edellyttä työlainsäädännön mukaista perustetta. Käytännössä toimitusjohtajan tulostavuu toteutuu siten, että epäonnistumisesta tuloksen suhteen seuraa irtisanominen tai irtisanoutuminen riippumatta siitä, voidaan-ko huono tulos osoittaa hänen viakseen.

TOIMITUSJOHTAJAN TYÖOIKEUDELLINEN ASEMA

Työsopimuslaki sisältää yleisen työsuhteen määritelmän. Lain mukaan työntekijäasema määräytyy neljän kriteerin perusteella. Työsuhteesta on kysymys, kun työtä tehdään toiselle vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Riippumatta

siitä, onko yhtiön ja toimitusjohtajan välillä solmittu palvelus tai vastaava sopimus vai ei, toimitusjohtaja jää työsuhteelle omia naisen työnantajan johto ja valvontavallan puuttumisen vuoksi työsuhteen ulkopuolelle. Toimitusjohtajalla on osakeyhtiössä siinä määrin itsenäinen asema, että hän ei ole työntekijä. Yhtiön ylempien elinten toimitusjohtajaan kohdistama valvonta ei ole luonteeltaan työoikeudellisten normien tarkoittamaa työnantajan direktiovallan käyttämistä.

Ratkaisussa 1986 II 40 oli kysymys toimitusjohtajan työsuhteen irtisanomisen johdosta esittämästä vahingonkorvausvaatimuksesta. Tapauksen perusteluissa korkein oikeus vetosi osakeyhtiölain säännöksiin ja totesi, että toimitusjohtaja ei ole ollut sellaisen johdon ja valvonnan alainen, jota tarkoitetaan työsopimuslain 1 §:n 1 momentissa eikä siten työsuhteessa yhtiöön. Kannanottonsa tueksi korkein oikeus viittasi seuraaviin seikkoihin: toimitusjohtaja oli itsenäisesti hoitanut ja johtanut yhtiön liiketoimintaa, jolloin hän oli toiminut osakeyhtiölain mukaan yhtiön elimenä eikä työsopimuslain 1 §:n tarkoittamassa työsuhteessa. Lisäksi toimitusjohtaja oli kuulunut yhtiön hallitukseen. Työsopimussuhteen puuttumisen vuoksi ei tapauksessa voitu soveltaa työsopimuslain irtisanomissäännöksiä. Esitetty vahingonkorvausvaatimus hylättiin.

Tapauksessa 1986 II 167 oli kysymys etuoikeusasetuksen 4 §:n 1 momentin mukaisen työpalkkasaatavien etuoikeuden myöntämisestä toimitusjohtajan valvomille palkkasaataville työnantajan konkurssissa. Tapauksessa toimitusjohtaja ei ollut kuulunut yhtiön hallitukseen eikä hänellä ollut ollut yhtiön osakkeita. Osakeyhtiölain perusteella korkein oikeus totesi toimitusjohtajan olevan yhtiön johtoon kuuluva elin, jonka tehtävänä on hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Toimitusjohtaja ei ole ollut sellaisen johdon ja valvonnan alainen, jota tarkoitetaan työsopimuslain 1 §:ssä. Toimitusjohtajan ei siten katsottu olleen yhtiöön työsuhteessa, josta johtuvilla saatavilla olisi yhtiön konkurssissa etuoikeusasetuksen 4 §:n 1 momentin mukainen etuoikeus.

Vaikka toimitusjohtaja ei olisikaan työsuhteessa yhtiöön, on asioita, joissa hänet rinnastetaan yhtiön työntekijöihin. Vuosilomalakia on sovellettava työsopimuslaissa tarkoitettuun työntekijään. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä todetaan, että vuosilomalakia on sovellettava sellaiseen toimitusjohtajaan, joka ei joko yksin tai perheenjäsentensä kanssa omista yli puolta osakeyhtiön osakepääomasta.

Tapaturmavakuutuslain 1 §:n 1 momentissa todetaan, että sillä, joka sopimuksen perusteella, työntekijänä, vastikkeesta tekee

työtä toiselle, työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena, on oikeus saada korvausta tapaturmasta, sen mukaan kuin tapaturmavakuutuslaissa säädetään. Em. lain 3 momentin mukaan tämä koskee myös johtavassa asemassa olevaa osakeyhtiön toimihenkilöä, ei kuitenkaan, jos johtavassa asemassa oleva osakeyhtiön toimihenkilö joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa enemmän kuin puolet yhtiön osakepääomasta.

Työntekijäin eläkelain 2 §:n 7 mom:ssa todetaan, että työsuhteessa olevana on pidettävä myös johtavassa asemassa olevaa osakeyhtiön toimihenkilöä, ei kuitenkaan, jos johtavassa asemassa oleva osakeyhtiön toimihenkilö joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa enemmän kuin yli puolet yhtiön osakepääomasta.

5. Johtajasopimuksen tekeminen

JOHTAJASOPIMUSMALLI

Sopimusosapuolet

_____ (jäljempänä yritys)

_____ (jäljempänä toimitusjohtaja)

Toimen aloittaminen ja tehtäväkuvaus

Toimitusjohtaja johtaa ja valvoo yrityksen liiketoimintaa sekä hoitaa yrityksen juoksevan hallinnon osakeyhtiölain määräysten ja yhdensuuntaisesti yrityksen hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti.

Toimitusjohtajan johtajasopimuksen mukainen toimi alkaa _____, josta päivämäärästä alkaen tätä sopimusta tullaan soveltamaan.

- Sopimussuhde on voimassa toistaiseksi
- Sopimussuhde on voimassa määräajan _____

Sivutoimet

Sivutoimien pitämiseen yrityksen ulkopuolella on saatava hallituksen tai hallituksen puheenjohtajan suostumus.

Työaika

Työajasta on sovittu seuraavaa:

Palkkaus

Palkka on _____ euroa kuukaudessa ja se maksetaan kuukausittain kunkin kuukauden _____ päivään mennessä toimitusjohtajan ilmoittamalle pankkitilille.

Henkilökohtainen palkantarkistus suoritetaan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä.

Lisäksi palkkaa tarkistetaan vähintään samalla yleiskorotusprosentilla, jota noudatetaan ylempien toimihenkilöiden palkantarkistuksissa.

Luontoisedut

- Autoetu
- Puhelinetu
- Asuntoetu
- Muu

Bonukset, tulospalkkiot yms.

Toimitusjohtajalle maksetaan vuosibonus kuukauden sisällä yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisesta yhtiökokouksessa.

Bonus/tulospalkkio määräytyy seuraavasti:

liite

Sopimuksen päättymisen yhteydessä maksetaan välittömästi tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen bonuksesta/tulospalkkiosta se osuus, joka vastaa toimitusjohtajan työskentelyaikaa täysinä kuukausina kyseessä olevan tilikauden aikana.

Muiden voittopalkkioiden suhteen noudatetaan yrityksessä voimassaolevia sääntöjä.

Optiot

Yrityksen ja toimitusjohtajan kesken on sovittu optioista seuraavaa

liite

Eläke-etuudet

Yritys kustantaa toimitusjohtajalle työntekijän eläkelain mukaisen eläkkeen lisäksi yksilöllisen lisäeläkevakuutuksen _____yhtiöstä.

Toimitusjohtajalla on oikeus siirtyä eläkkeelle täytettyään _____ vuotta.

Lisäeläkkeen ehdoista sovitaan erikseen kirjallisesti eläkevakuutusyhtiön, yrityksen ja toimitusjohtajan välillä. Johtajasopimussuhteen päättyessä toimitusjohtaja saa eläkkeestään ns. vapaakirjan.

Vakuutukset

Yritys kustantaa _____ euron suuruisen henkivakuutuksen vakuutus kirjassa mainittujen ehtojen mukaisesti ja vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen normaalin tapaturmavakuutuksen ohella ja lisäksi matka-ajan vakuutuksen.

Muut vakuutukset

Vastuuvakuutus

(Ehdoista sovitaan erikseen vakuutus sopimuksella eläkevakuutusyhtiön ja yrityksen välillä).

Lomaoikeus

Toimitusjohtajaan noudatetaan vuosilomalakia, kuitenkin siten, että toimitusjohtajalla on vuosittain lain mukaisen loman ohella oikeus _____ viikon ylimääräiseen palkalliseen lomaan.

Ensimmäisen lomakauden ajalla _____ myönnetään palkallista kesälomaa _____ arkipäivää ja palkallista talvilomaa _____ arkipäivää.

Toimitusjohtajalla on oikeus määrätä vuosiloman ajankohta sekä jakaa vuosiloma osiin haluamallaan tavalla siinä määrin kuin se ei aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle.

Toimitusjohtajalle maksetaan lomapalkan yhteydessä lomaraha, jonka suuruus on 50 prosenttia loma-ajan rahapalkasta. Lomapalkka ja lomaraha maksetaan siinäkin tapauksessa, ettei lomaa voida pitää.

Sairausajan palkka

Toimitusjohtajalla on oikeus sairauspoissaolon ajalta _____ kuukauden palkkaan / määräytyy yhtiön käytännön mukaan.

Matkustaminen

Toimitusjohtajalle suoritetaan matka ja majoituskustannukset laskun mukaan.

Työmatkoilta suoritetaan päivärahat ja kilometrikorvaukset, jotka vastaavat verohallituksen päätöksessä vahvistettuja verovapaita enimmäismääriä.

Edustaminen

Edustuskulujen osalta on sovittu seuraavaa:

Salassapitovelvollisuus

Toimitusjohtaja ei saa työssä ollessaan käyttää hyväkseen tai ilmaista muille liike tai ammattisalaisuuksia, jotka yritys tai sen tytäryhtiöt ovat hänelle uskoneet tai jotka hän muutoin on saanut tietoonsa.

Salassapitovelvollisuus jatkuu _____ kuukautta sopimuksen päättymisen jälkeen.

Kilpailunrajoitus ja rekrytointikielto

Toimitusjohtaja sitoutuu tämän sopimuksen päättymisestä _____ kuukauden ajan pidättäytymään menemästä kilpailijalle töihin, perustamasta kilpailevaa yritystä ja hankkimasta osakkuutta yrityksestä, jota tehtäviensä luonteen tai toimialansa vuoksi voidaan pitää yrityksen kilpailijana/.... ei saa ilman yrityksen hallituksen suostumusta

Toimitusjohtaja sitoutuu olemaan rekrytoimatta yhtiön työntekijöitä _____ kuukauden ajan toimitus suhteensa päättymisestä.

Kilpailunrajoitusta/rekrytointikieltoa ei sovelleta yrityksen päättäessä sopimuksen.

Sopimuksen lakatessa olemassa voimassa on toimitusjohtajan palautettava yritykselle kaikki tältä saamansa omaisuus kuittausta vastaan.

Keksinnöt/tekijänoikeus

Toimitusjohtajan tekemiin keksintöihin noudatetaan lakia oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin. Keksinnöstä maksettavasta korvauksesta sovitaan tarkemmin kulloinkin erikseen.

Tekijänoikeus toimitusjohtajan työn tuloksena syntyneisiin tekijänoikeudellisiin teoksiin säilyy toimitusjohtajalla. Yrityksellä on normaalin toimintansa edellyttämä käyttöoikeus mainittuihin teoksiin tämän johtajansopimuksen voimassaolon ajan.

Tekijänoikeuden käyttöoikeuden luovuttamisesta sopimussuhteen jälkeen sovitaan erikseen.

Irtisanomisaika

Molemmat sopimusosapuolet (yritys ja toimitusjohtaja) ovat oikeutettuja irtisanomaan sopimuksen ilman erityistä perustetta. Irtisanomisaika on tällöin yrityksen puolelta ____ kuukautta ja toimitusjohtajan puolelta ____ kuukautta.

Erokorvaus

Yrityksen päättäessä sopimuksen toimitusjohtajalle maksetaan ____ kuukauden kokonais- / rahapalkkaa vastaava rahasumma irtisanomisan palkan lisäksi.

Toimitusjohtajan kuolemantapauksen yhteydessä maksetaan erokorvaus toimitusjohtajan oikeudenomistajille.

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Sopimuksesta, siihen liittyvistä määräyksistä tai sen päättymistä koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan osapuolia edustavien lakimiesten/liittojen välityksellä. Viime kädessä erimielisyydet ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa / yksimiehisessä välimiesmenettelyssä. Välimiesmenettelystä aiheutuvat kulut maksaa työnantaja.

Allekirjoitukset

Päiväys

SOVELTAMISOHJEET

Sopimusosapuolet

Toimitusjohtaja/varatoimitusjohtaja

Sopimusmallissa ovat osapuolina yritys ja toimitusjohtaja. Mallia voidaan kuitenkin soveltuvin osin käyttää myös, kun solmitaan sopimus muun johtajan kanssa.

Toimitusjohtajan toimiessa tehtävässään on oman toimensa ohella varatoimitusjohtajan tehtäviä hoitava muu johtava toimihenkilö normaalin työsopimuslain mukaisen työsuhteturvan suojaama. Tilanne saattaa muuttua kun varatoimitusjohtaja toimii varsinaisen toimitusjohtajan tilalla ja tehtävissä.

Muut johtajat

Muut johtajanimikkeellä työskentelevät ovat normaalissa työsuhteessa, joten heihin sovelletaan työsopimuslakia ja muita työläinsäädännön määräyksiä. Heidän työsopimuksiinsa ei voida tehokkaasti sisällyttää työläinsäädännön pakottavien määräyksien vastaisia pykäläitä.

Sopimuksella ei luoda työsuhdetta

Johtajasopimusmallin päällimmäisenä tarkoituksena on antaa johtajalle sopimusteitse lainsäädännöllisesti puuttuva työsuhteturva.

Uusi 1.6.2001 voimaantullut työsopimuslaki ei tuonut muutoksia toimitusjohtajan oikeusaseman sääntelyyn. Hallituksen esityksessä suositellaan kuitenkin, että toimitusjohtajan toimisopimuksessa sovitaan yksityiskohtaisesti toimeen liittyvät ehdot.

Osakeyhtiölain asettamissa rajoissa voidaan toimitusjohtajan asemasta sopia melko vapaasti, jopa siinäkin tapauksessa, että toimitusjohtajaan tultaisiin soveltamaan työsopimuslain määräyksiä. Kuitenkin, vaikka on olemassa laaja sopimusvapaus, ei sopimuksella sellaisenaan luoda työsuhdetta eikä poisteta. Vaikka käytettäisiin sanontaa ”työsopimus”, ei tämä välttämättä merkitse työsuhteen olemassaoloa eikä toisaalta sanonta ”johtajasopimus” poista työsuhteen mahdollisuutta.

Työ- vai toimitusuhde

Korkeimman oikeuden ratkaisujen mukaan osakeyhtiön toimitusjohtaja on yhtiön toimitusjohtaja eikä hän ole työsuhteessa yhtiöön (esim. KKO 1986 II 40). Siten toimitusjohtajan kannattaa varmistaa työsuhteturvansa henkilökohtaisella sopimuksella. Hyvällä sopimuksella voidaan samalla, kun turvataan sekä yrityksen että johtajan edut, välttää riitatilanteita.

Ne todelliset vallitsevat olosuhteet, joiden puitteissa toimitusjohtaja työskentelee, saattavat viime kädessä ratkaista sen, onko kysymyksessä työ vai toimitusuhde.

On mahdollista, että toimitusjohtajan ja hänen toimeksiantajansa väliseen sopimukseen voi sisältyä ehtoja, jotka määritte-

levät työn johdon ja valvonnan tosiasiallisesti siten, että sopimuksesta syntyy työsopimus (vrt. KKO 1982 II 192).

Toimen aloittaminen ja tehtäväkuvaus

Ennen johtajasopimuksen tekemistä osapuolten on syytä keskenään selvittää, mitkä ovat toimitusjohtajan vastuut, velvollisuudet ja oikeudet. Sopimukseen voidaan ottaa liitteeksi tarkempi tehtäväkuvaus, toimivallan rajat jne.

Järkevää on määritellä esim. millaisissa tapauksissa toimitusjohtajan on hankittava päätöksilleen hallituksen vahvistus.

Tavallisimmin toimi määritellään osakeyhtiölain määritelmien: ”Toimitusjohtaja johtaa ja valvoo yrityksen liiketoimintaa sekä hoitaa yrityksen juoksevan hallinnon osakeyhtiölain määräysten mukaisesti ja yhdensuuntaisesti yrityksen hallituksen antamien päälinjojen kanssa.”

Pääsääntönä johtajasopimuksissa samoin kuin työsopimuksisakin on, että sopimus tehdään toistaiseksi voimassaolevaksi. Määräaikaisuudelta ei toimitusjohtajan osalta vaadita vastaavia edellytyksiä kuin työsuhteisten osalta.

Määräaikainen sopimus sitoo kumpaakin sopimusosapuolta. Ellei irtisanomismahdollisuudesta ole sovittu, määräaikaista sopimusta ei voida yksipuolisesti irtisanoa.

Johtajasopimus on hyvä kirjata esim. liitteeksi hallituksen pöytäkirjaan ja lisäksi sopimuksessa on hyvä vahvistaa, milloin toimitusjohtaja ryhtyy toimeen hoitamaan ja milloin sopimuksen ehtoja ruvetaan soveltamaan.

Sivutoimet

Sivutoimen pitämiseen saatu lupa on itse johtajasopimuksen ohella syytä kirjata hallituksen pöytäkirjaan.

Työaika

Työntekijöiden työajasta, ylityökorvauksista jne. säädetään työaikalaisissa. Työaikalaisissa on säädetty perusteet, joilla johtavassa asemassa olevia työntekijöitä rajataan soveltamisalan ulkopuolelle.

”Lakia ei sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien ja muutoin työntekijän aseman perusteella on pidettävä yrityksen, yhteisön tai säätiön taikka sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään välittömästi rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä.”

Lain esitöiden ja vallitsevan oikeuskäytännön mukaan työaikalain ulkopuolelle jäävät toimitusjohtajat ja muut tosiasialliset yrityksen ylimpään johtoon kuuluvat.

Keskijohto eli päällikkötasoiset työntekijät kuuluvat pääsääntöisesti lain soveltamisalan piiriin. Tutkittaessa henkilön kuumista työaikalain piiriin, merkityksellistä on nimenomaan hänen tosiasiallinen asemansa eikä pelkästään nimike.

Palkkaus

Henkilökohtaiseen peruspalkkaan vaikuttavia tekijöitä kokemuksen lisäksi ovat mm. yrityksen koko, toimialan kannattavuus ja kilpailuasema.

Bonus/tulospalkkio

Johtavassa asemassa oleville usein sovittavaa bonusta, tantieemia tai muuta vastaavaa tulospalkkiolisää ei pidä sotkea koko henkilöstölle tai esimerkiksi toimihenkilöille maksettaviin tuotantopalkkioihin ja voitto-osuuksiin, vaan kyseessä voi olla puhdas em. palkkioiden lisäksi maksettava henkilökohtainen lisä.

Yleensä johtajan bonus pyritään sitomaan kirjanpidolliseen voittoon tai käyttökatteeseen. Oleellista johtajan itsensä kannalta on kuitenkin sitoa palkkio helposti määriteltävään ja helposti laskettaviin olevaan suureen, jotta välttytään mahdollisilta tulkintaerimielisyyksiltä.

Tärkeää on myös riittävällä täsmällisyydellä määrittää palkkion maksamisajankohta ja erityisesti palkkion maksaminen tilanteessa, jossa toimisuhte päättyy kesken tilivuoden.

Johdon optiot

Veronalaista ansiotuloa on etu työsuhteeseen perustuvasta oikeudesta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia käypää alempaan hintaan vaihtovelkakirjalainan, optiolainan, optio-oikeuden tai muun näihin rinnastettavan sopimuksen tai sitoumuksen perusteella (työsuhdeoptio).

Edun arvoksi katsotaan osakkeen tai osuuden käypä arvo sillä hetkellä, kun työsuhdeoptiota käytetään, vähennettynä verovelvollisen osakkeesta tai osuudesta ja työsuhdeoptiosta yhteensä maksamalla hinnalla. Etu katsotaan sen verovuoden tuloksi, jona työsuhdeoptiota käytetään.

Yleensä optio-oikeus on sidottu työsuhteen (toimisuhteen) jatkumiseen. Päätämissopimuksissa sovitaan joskus optioedun säilymisestä myös toimi tai työsuhteen päättymisen jälkeen.

Eläke-etuudet ja vakuutukset

Johtajasopimukseen kytketään varsin usein lakisääteisen eläkkeen lisäksi ylimääräisiä lisäeläkkeitä, joilla pyritään joko eläkkeen alentamiseen tai eläkkeen määrän korottamiseen. Kustannukset lisäeläkkeestä maksaa työnantaja. Lisäeläke räätälöidään yrityksen ja johtajan tarpeita vastaavaksi vakuutusyhtiön ja yrityksen välisellä sopimuksella. Toimitusjohtajan on lisäksi hyvä huolehtia siitä, ettei työnantaja voi peruuttaa lisäeläkettä. Tämä voidaan toteuttaa laatimalla tästä peruuttamattomuussopimus työnantajan kanssa.

Yksilöllinen vanhuuseläkevakuutus tarjoaa monia vaihtoehtoja eläkkeelle siirtymisen joustavaksi järjestämiseksi: työstä voi luopua kokonaan tai osittain aikaisemmin tai suurentaa eläkettä.

Vanhuuseläke voidaan sopia maksettavaksi koko eliniäksi tai vain määrättyksi ajaksi. Vakuutus on sidottu vakuutettuun henkilöön, ja eläke maksetaan vain hänelle. Mikäli vakuutettu kuolee ennen kuin eläkettä aletaan maksaa, ei vakuutuksen pe-

rusteella suoriteta eläkettä. Vakuutetun kuoleman varalta eläkevakuutukseen kannattaa aina liittää henkivakuutusturva tai perhe-eläketurva.

On tärkeää muistaa, että veroteknisistä syistä vakuutuksen otajaksi kirjataan yritys, mikä käytännössä tarkoittaa myös sitä, että yritys varsin pitkälle päättää vakuutuksen käytöstä. Johtajasopimuksessa tai muulla sopimuksella voidaan täsmällisesti määritellä johtajan oikeus vapaakirjaan tapauksissa, joissa palvelussuhde päättyy ennen eläkeiän täyttymistä. Jos toimitusjohtaja jää työttömäksi, sillä, onko lisäeläkkeen ottanut yritys vai johtaja itse, on vaikutusta työttömyyspäivärahaan. Jos lisäeläkkeen on ottanut yritys, johtajan saama eläketulo vähennetään hänelle tulevasta työttömyyspäivärahasta. Jos lisäeläkkeen on ottanut johtaja itse, eläketulo ei nykyisen työttömyysturvalain mukaan vähennä työttömyyskorvausta.

Lait ja niiden tulkinnat voivat muuttua, joten eläkettä otettaessa ja eläkkeelle jäämistä suunniteltaessa on syytä huomioida myös muu lainsäädäntö, erityisesti työttömyysturvalaki.

Muut vakuutukset

Johtajasopimuksissa sovitaan tavallisimmin yksilöllisen eläkevakuutuksen lisäksi yksilöllisestä henkivakuutuksesta.

Toimitusjohtaja ja muut johtajat ovat yrityksessä ns. avainhenkilöitä. Yritykselle saattaa aiheutua huomattavia taloudellisia vahinkoja, jos avainhenkilö sairastumisen tai jonkin muun syyn johdosta ei pysty työtään tekemään. Osana yritysten riskienhallintaa yritykset voivat ottaa erilaisia vakuutuksia.

Koska yritys pääsääntöisesti vastaa työntekijöidensä ja toimielintensä tekemistä virheistä kolmannelle osapuolelle, myös vastuuvakuutusten ottaminen voi olla perusteltua. Vastuuvakuutuksia on saatavana sekä toimitusjohtajille että hallituksen jäsenille.

Lomaoikeus

Työneuvosto on ottanut joissain tapauksissa kielteisen kannan vuosilomalain soveltamiseksi toimitusjohtajaan. Sopimukseen on siten syytä ottaa maininta vuosilomalain noudattamisesta tai jo sopimuksessa yksityiskohtaisesti määritellä vuosiloman pituus ja sen pitämisaika.

Vuosilomalakia sovellettaessa on lain mukainen pisin vuosiloma 30 arkipäivää, joista 24 arkipäivän pituinen loma annetaan kesälomakautena 2.5.–30.9. välisenä aikana. Loput 6 arkipäivää annetaan lomana 1.10.–1.5. välisenä aikana, ns. talvilomana. Tavallisimmin sovitaan täydestä palkallisesta lomasta jo ensimmäisenä vuonna, ts. toimitusjohtajalle annetaan vuosilomalaisa sanottua paremmat lomaedut.

Lomaraha

Sopimukseen on myös otettu määräys lomarahahan maksamisesta. Lomaraha ja lomaltapaluuraha eivät ole lakisääteisiä, vaan ne perustuvat tavallisimmin työehtosopimusten määräyksiin. Sopimusmallissa käytetään käsitettä lomaraha, mikä merkitsee

sitä, että se maksetaan lomapalkan yhteydessä ennen loman tai sen osan alkamista. Lomaraha ei yleensä makseta lomakorvauksen yhteydessä, joten siitä on syytä sopia erikseen.

Sairausajan palkka

Uuden työ sopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle sairausajan palkkaa enintään yhdeksältä päivältä. Työsopimuksissa ja työehtosopimuksissa yleensä aina sovitaan pidemmistä sairausajan palkoista. Johtajasopimuksessa on syytä mainita sovellettava käytäntö. Kun yritys maksaa sairauspäivärahan ylittävän palkan, yritys saa sairausvakuutuslain päivärahat, ellei toisin sovita.

Matkustaminen

Kilometrikorvaukset ovat työntekijän ja työnantajan välisiä sopimuksenvaraisia asioita eikä niiden maksaminen perustu lakiin. Verohallituksen päätöksessä määritellään vain vuosittain päivärahojen ja kilometrikorvausten verottomuuden rajat. Käytännössä kuitenkin lähes poikkeuksetta yleensä sovitaan, että yritys maksaa kilometrikorvaukset ja matkustuspäivärahat verohallituksen ohjeissa mainittujen verottomien enimmäismäärien mukaisina.

SALASSAPITO- JA KILPAILUKIELTO-SOPIMUKSET

Salassapito

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n mukainen salassapitovelvollisuus koskee vain työssäoloaikaa. Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa työ sopimuksen voimassaolon aikana ilmaista muille eikä itse käyttää hyödykseen työnantajan liike tai ammatillisalaisuuksia eikä vastaanottaa tai vaatia lahjasta suosiakseen toista elinkeinotoiminnassa. Liike tai ammatillisalaisuuden ilmaisemisesta ja väärinkäytämisestä sekä lahjuksen ottamisesta ja antamisesta elinkeinotoiminnassa on säädetty rangaistus rikoslaissa.

Johtajasopimuksella halutaan usein siten varmistaa liikesalaisuuksien salassapito myös niiden osalta, jotka eivät ole työ sopimuslain sitomia. Liikesalaisuuskielto on kuitenkin syytä myös johtajasopimusten osalta rajoittaa mikäli mahdollista sopimus suhteen kestoon eikä siten ole suositeltavaa tarpeettomasti sitouttaa tai sitoutua ainakaan pitkäksi aikaa sopimus suhteen päättymisen jälkeen. Aika voi vaihdella 6–12 kk välillä.

Salassapitovelvollisuus voidaan kirjata johtajasopimukseen esim. työ sopimuslain 3 luvun 4 §:n mukaisesti ja määrittää myös salassapitovelvollisuuden rikkomista seuraava vahingonkorvausvelvollisuus tai sopimussakko.

Liikesalaisuuden ilmaiseminen voi olla myös rangaistava teko sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain mukaan.

Eräitä erityiskysymyksiä

Asianajajan salassapitovelvollisuus

Suomen Asianajajaliiton säännöissä määrätään, että asianajaja on velvollinen, milloin laki tai hyvä asianajajatapa niin vaativat, vaikenemaan siitä, mitä hän toimessaan on saanut tietoonsa. Laki asianajajista edellyttää, että asianajaja tai hänen apulaisensa ei luvattomasti ilmaise sellaista yksityisen tai perheen salaisuutta taikka liike tai ammattisalaisuutta, josta hän tehtävässään on saanut tiedon. Sen lisäksi, mitä laissa säädetystä vaitiolovelvollisuudesta johtuu, on asianajaja hyvää asianajajatapa koskevien ohjeiden mukaan velvollinen pitämään omana tietonaan kaiken, mitä hän asiakassuhteensa nojalla on saanut tietää päämiehestä ja tämän oloista. Muun asianajotehtäviä hoitavan henkilön osalta sovelletaan oikeudenkäymiskaaren salassapitosäännöksiä, joissa salassapitovelvollisuus rajoittuu lähinnä oikeudenkäyntiavustajana saatuun tietoon, mutta ei esimerkiksi oikeudelliseen neuvontaan.

Asianajajan salassapitovelvollisuuden rikkomisesta

Se, joka salassapitovelvollisuuden vastaisesti paljastaa asemansa, toimessaan tai tehtävää suorittaessaan tietoonsa saaman salassa pidettävän seikan, voidaan rikoslain mukaan tuomita salassapitorikoksesta sakkoon tai vankeuteen.

Rikoslain vaitiolovelvollisuus ei ole ehdoton, vaan siitä on tiettyjä poikkeuksia. Asianajaja on oikeutettu ilmaisemaan salaisuuden silloin, kun se, jota asia koskee, antaa suostumuksensa ilmaisemiselle. Vaitiolovelvollisuus syrjäytyy myös silloin, kun rikoslain mukaisen törkeän rikoksen hankkeilla olemisesta ilmoittaminen edellyttää salaisuuden paljastamista.

Todistamisvelvollisuus oikeudenkäynnissä

Todistamisvelvollisuutta rajoittaa asianajajan osalta oikeudenkäymiskaari. Sen mukaan asiamies tai oikeudenkäyntiavustaja ei saa todistaa siitä, mitä päämies on hänelle asian ajamista varten uskonut, ellei päämies suostu todistamiseen. Todistamiskieltoa sovelletaan asianajajiin tai näiden avustajiin ja muihin oikeudenkäyntiavustajiin oikeudenkäymiskaaren sanamuotoon nähden laajennettuna siten kuin asianajajalaissa on salassapitovelvollisuudesta säädetty.

Poikkeukset, jotka on tehty asianajajan vaitiolovelvollisuudesta todistajana oikeudenkäynnissä, ovat samansisältöisiä kuin asianajajan ammattiasemaan perustuvassa vaitiolovelvollisuudessa. Asianajajan päämies voi omalla suostumuksellaan oikeuttaa asianajajan todistamaan. Myös eräitten törkeitten rikosten selvittämiseksi oikeudenkäyntiasiamies tai avustaja voidaan velvoittaa todistamaan asiassa vaitiolovelvollisuuden estämättä — ei kuitenkaan koskaan syytetyin oikeudenkäyntiavustajaa.

Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa

Tämän lain mukaan elinkeinotoiminnassa ei saa käyttää hyvän liiketavan vastaista tai muutoin toisen elinkeinonharjoittajan kannalta sopimatonta menettelyä.

Elinkeinotoiminnassa ei saa käyttää totuudenvastaista tai har-

haanjohtavaa ilmaisua, joka koskee omaa tai toisen elinkeinotoimintaa ja on omiaan vaikuttamaan hyödykkeen kysyntään tai tarjontaan taikka vahingoittamaan toisen elinkeinotoimintaa. Kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankki- maansa tietoa.

Mikäli elinkeinonharjoittaja toimii vastoin tämän lain määräyksiä, markkinatuomioistuimien voi antaa kiellon jatkaa epätervettä menettelyä. Kieltoon voi liittyä uhkasakko. Menettely voi tulla rangaistavaksi myös rikoslain mukaan.

Yrityssalaisuuden rikkominen

Myös rikoslain 30 luvussa säännellään yrityssalaisuuden rikkomisesta työsuhteen aikana. Sen mukaan työntekijä voidaan tuomita sakkoon tai enintään kahdeksi vuodeksi vankeuteen, jos hän hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai käyttää hyväkseen sitä. Vaikka nämä säädökset koskevat työsuhteen voimassaoloaikaa, työntekijän on syytä olla varovainen perustaessaan kilpailevaa yritystä tai siirtyessään kilpailijan palvelukseen. Työntekijän on syytä varoa, että hän ei tee kilpailevia tekoja, kuten markkinointia, asiakkaiden hankintaa tai muuta työtä vielä ollessaan työsuhteen mukana.

On syytä muistaa, että sopimussuhde työnantajaan on voimassa vielä irtisanomisaikana, vaikka jostain syystä työntekijä on irtisanonut. Samoin vuosiloman aikana sopimussuhde ja sen myötä em. kilpailua rajoittavat säännöt ovat lähtökohdaisesti olemassa.

Kilpailukieltosopimus

Työnantajalla voi myös olla erityinen syy kieltää kilpaileva toiminta ja jatkaa salassapitovelvollisuutta työsuhteen päätyttyäkin. Kilpailukieltolausekkeen ei kuitenkaan tule kohtuuttomasti rajoittaa toimitusjohtajan toimintavapautta. Toimitusjohtajan kilpailukieltolauseketta voitaneen pitää kohtuullisena seuraavilla edellytyksillä:

- Se ei ole voimassa silloin, kun työsuhteeseen päättyy työnantajan johtuvasta syystä;
- Voimassaoloajalta maksetaan toimitusjohtajalle riittävä korvaus esimerkiksi kuukausittain;
- Voimassaoloaika ei ole kohtuuttoman pitkä. Käytännössä tavallista on se, että enimmäispituus on 6–12 kuukautta työssäolon päättymisen jälkeen.

Kilpailukieltolausekkeissa on usein määritelty tietty sopimussakko, mikäli toimitusjohtaja rikkoo sopimuksen. Korvaussummana voidaan ajatella sidottuisuuden kestoajalle kerrottua kuukausipalkkaa. Mikäli sakosta ei ole sovittu sovelletaan vahingonkorvauslakia (VahL).

Työsopimuslaki ei pääsääntöisesti koske toimitusjohtajaa. Vertailun vuoksi on kuitenkin hyvä todeta työntekijöitä koskevat säännöt. Työsopimuslaki määrittelee, millaisissa tilanteissa työnantaja ja työntekijä voivat tehdä kilpailukieltosopimuksen ja millainen se voi olla sisällöltään. Työsopimuslaki tuli voi-

maan 1.6.2001. Sillä rajoitettiin kilpailukieltosopimusten tekoa. Kilpailukieltosopimuksen tekemiseen on oltava perusteltu syy. Kilpailunrajoitus aika voi olla työsuhteen päättymisen jälkeen enintään kuusi kuukautta. Jos työnantaja on maksanut työntekijälle erityisen korvauksen sidonnaisuudesta, rajoitus aika voi olla enintään yksi vuosi. Ylimenevältä osin sopimus on mitätön. Mikäli kilpailukieltosopimuksessa on sovittu sopimussakosta, sen määrä ei saa ylittää työntekijän kuuden kuukauden palkkaa. Mikäli työntekijä rikkoo kilpailukieltosopimusta, hän voi joutua maksamaan sovitun sopimussakon, vaikka rikkomisella ei todellista vahinkoa olisikaan aiheutunut entiselle työnantajalle. Työnantaja voi vaatia korvausta myös vahingonkorvauslain perusteella. Silloin työnantajan on pystyttävä näyttämään toteen aiheutuneen vahingon suuruus. Kilpailukieltosopimus lakkaa olemasta voimassa, mikäli työsuhte päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Mitä tässä laissa on mainittu kilpailukieltosopimuksen kestosta ja sopimussakosta, ei koske toimitusjohtajaa eikä hänen välittömänä alaisenaan yrityksen, liikkeen tai laitoksen johtamiseen osallistuvaa, johtavassa asemassa olevaa henkilöä. Mikäli ne ovat kohtuuttomia, niitä voidaan kohtuullistuttaa oikeustoimilain nojalla, viime kädessä käräjäoikeudessa.

Keksinnöt

Toimitusjohtajan on lähtökohtaisesti katsottu kuuluvan lain piiriin, mutta ongelmien välttämiseksi on johtajasopimuksessa syytä mainita asiasta.

Mikäli työntekijä/toimitusjohtaja luo työnantajan palveluksessa ollessaan keksinnön, joka on patentoitavissa, syntyy työnantajalle useimmissa tapauksissa oikeus keksintöön. Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin määrittelee, mitkä oikeudet työnantaja voi kulloinkin ottaa keksintöön.

Työntekijän/toimitusjohtajan tulee ilmoittaa työsuhtekeksinnöstä kirjallisesti työnantajalle ja samalla antaa sen sisällöstä sellainen tieto, että työnantaja voi ymmärtää keksinnön. Mikäli työnantaja haluaa oikeudet keksintöön, tämän tulee ilmoittaa asiasta työntekijälle neljän kuukauden kuluessa siitä, kun keksijä on tehnyt ilmoituksen keksinnöstä. Mikäli työnantaja ottaa oikeuden työntekijän laatimaan keksintöön, on työntekijällä/toimitusjohtajalla oikeus saada työnantajalta kohtuullinen korvaus tekemästään keksinnöstä. Mikäli syntyy erimielisyyttä siitä, kuuluuko keksintö työsuhtekeksintöjen piiriin tai mikä on keksinnön arvo, voivat osapuolet pyytää lausunnon työsuhtekeksintölautakunnalta ja lisäksi saattaa asian tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Johtajasopimuksessa voidaan täsmentää myös keksinnöstä maksettavan korvauksen perusteet. Kun työsuhtekeksintö on tehty tai sitä ollaan tekemässä, on syytä tarkoin laista selvittää, miten ja koska yrityksen on ilmoitettava keksijälle keksinnön käyttöönottamisesta, kuinka korvauksen maksaminen on syytä järjestää ja kuinka patenttiasiat hoidetaan.

Tekijänoikeus

Tekijänoikeus syntyy aina alunperin sille, joka teoksen luo. Työnantaja saa lähtökohtaisesti työntekijänsä luomaan teokseen normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden. Tapauskohteisesti joudutaan arvioimaan, voidaanko tekijänoikeuksien laajemmin katsoa siirtyneen työnantajalle. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota työsuhteen tarkoitukseen ja työtehtävien sisältöön, teoksen tavanomaiseen käytötapaan työnantajan toimialalla ja alan yleiseen käytäntöön. Tekijänoikeuslaissa on erityinen poikkeusmääräys, jonka mukaan jos tietokoneohjelma on luotu täyttäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä, tekijänoikeus tietokoneohjelmaan siirtyy työnantajalle.

Työnantajan on katsottu sopimusten puuttuessa saavan normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden toimitusjohtajan luomaan teokseen. Osapuolet voivat sopia keskenään laajemmastakin tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle. Käyttöoikeuden luovuttamisesta ja sen korvaamisesta sopimus suhteen päättymisen jälkeen onkin syytä usein sopia.

Sopimuksen päättäminen ja erokorvaus

Kun toimitusjohtaja siirtyy eläkkeelle, lakkaa sopimus tavallimmin olemasta voimassa.

Jos yritys asetetaan konkurssiin, ei sopimusuhde pääty automaattisesti, vaan se jatkuu, kunnes yritys konkurssin päättyessä on lakannut olemasta, jolloin sopimusosapuolta ei ole. Konkurssin aikana sopijapuoleksi tulee yrityksen sijaan konkurssipesä, jonka tehtävänä mm. on maksaa palkat konkurssin ajalta.

Jos toimitusjohtaja kuolee, päättyy sopimus luonnollisesti samalla hetkellä. Yritykselle sopimus voi asettaa kuitenkin toimitusjohtajan kuoleman jälkeenkin sopimukseen määriteltyjä velvoitteita. Yritys on velvollinen antamaan tiettyjä suoritteita, joiden vastaanottajina ovat kuolleen toimitusjohtajan oikeudenomistajat, lähinnä lähiomaiset.

Sopimus sanotaan irti jommankumman osapuolen toimesta

Koska työsuopimuslakia (TSL) ei sovelleta osakeyhtiön toimitusjohtajaan, ei yritys tarvitse työsuopimuslain mukaisia perusteita toimitusjohtajan irtisanomiseen. Kuitenkin sopimukseen voidaan kirjata myös irtisanomisperuste, esim. ”Sopimuksen irtisanomiseen tulee olla työsuopimuslain tarkoittama erityisen painava syy tai yrityksen toimintaolosuhteissa tapahtuva olennainen vähentyminen tai loppuminen kokonaan taikka yrityksen omistuspuhjan merkittävä muutos”.

Irtisanomisajan pituudesta on mahdollista sopia vapaasti. Sopimusmallissa on irtisanomisajat jätetty osapuolten sovittaviksi. Selkeä käytäntö on noudattaa TSL:n mukaisia irtisanomisaikoja: Yleistä on näin ollen, että irtisanomisajat poikkeavat toisistaan sen mukaan, toteuttaako irtisanomisen yritys vai toimitusjohtaja. Tavallista on, että yrityksen irtisanoessa toimitusjohtajansa kanssa solmitun sopimuksen, on sen noudatettava pitempää irtisanomisaikaa kuin vastaavasti toimitusjohtajan.

Sopimusrikkomus voi joissain tilanteissa synnyttää sopimuksen purkuoikeuden (vrt. TSL 8:1 §). Näitä tilanteita arvioidaan normaalien sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaan ja ne ovat poikkeustilanteita. On kuitenkin syytä sopia, että jos yritys syyllistyy sopimusrikkomiseen tulee erokorvaus silti suorittaa toimitusjohtajalle.

Määräaikainen johtajasopimus on irtisanottavissa kesken sopimuskauden vain, jos irtisanomismahdollisuudesta on erikseen sovittu. Jos toinen osapuoli oleellisesti rikkoo johtajasopimusta, sopimus on purettavissa normaalien sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti.

Erokorvaus

Pääsääntöisesti johtajasopimuksissa sovitaan, että yritys sitoutuu maksamaan toimitusjohtajalle tietyn rahamäärän suuruisen erokorvauksen irtisanomisajan palkan lisäksi siitä, että se saa sopimuksen päättymään. Erokorvauksen suuruudesta on mahdollista sopia vapaasti. Käytännössä se on vaihdellut kuuden kuukauden palkasta kahden vuoden palkkaa vastaavaan korvaukseen.

Erokorvausta ei pidä sotkea Koulutus ja erorahaston maksamaan erorahaan.

Sopimukseen voidaan kirjata, että toimitusjohtajan kuollessa yritys maksaa oikeudenomistajille irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, jolloin on myös otettava huomioon mahdolliset luontoisedut, tantieemit jne. Jos lisäksi toimitusjohtajalta jää leski ja/tai alaikäisiä lapsia, voi yritys sopimuksella sitoutua maksamaan näille irtisanomisajan palkan lisäksi esim. erokorvausta vastaavan määrän.

Kultaiset kädenpuristukset

Ennen johtajasopimuksen irtisanomista on syytä selvittää työttömyysturva. Mikäli johtaja itse irtisanoo sopimuksen ilman pätevää syytä tai on menettellyllään aiheuttanut johtajasopimuksen päättymisen, työvoimatoimisto/työvoimatoimikunta voi asettaa hänelle kolmen kuukauden karenssin, ennen kuin hän on päivärahaan oikeutettu. Tulkinnot vaihtelevat riippuen työvoimatoimistosta ja jokaisen tapauksen yksityiskohdista.

Työttömyysturvalain mukaan työttömyyspäivärahaan ei ole oikeutta henkilöllä siltä ajalta, jolta hänellä on oikeus saada työnantajalta lain tai työehtosopimuksen taikka työsopimuksen mukaista irtisanomisajan palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta taikka jolle ajalle hänen muun sopimuksen tai järjestelyn perusteella työnantajalta saamansa taloudellinen etuus (esim. ns. kultainen kädenpuristus), lukuun ottamatta työnantajan järjestämää tai hankkimaa koulutusta, voidaan jaksottaa henkilön vakiintuneena pidettävän palkan perusteella (työttömyysturvalaki 5 § kohta 13). Kultaiset kädenpuristukset eivät pääsääntöisesti ole vahingonkorvauksia, joista työmarkkinajärjestöt ovat sopineet tai jotka tuomioistuimien on määrännyt maksettavaksi.

On kuitenkin tärkeää ilmoittaa työttömyysturvaan heti toimitusjohtajan päättyessä (ensimmäisenä ”työttömyyspäivänä”) työttömyyspäivärahan varmistamiseksi.

Kultaiset kädenpuristukset voivat joskus aiheuttaa ongelmia sellaisten iäkkäämpien henkilöiden kohdalla, joilla muuten olisi oikeus saada työttömyyspäivärahaa 60-vuotiaaksi asti (ns. lisäpäiväoikeus) ja päästä sen jälkeen työttömyyseläkkeelle. Tällaisissa ongelmatilanteissa ennen kultaisesta kädenpuristuksesta sopimista ja ennen sen vastaanottamista on syytä selvittää asia eläketurvakeskuksesta tai omasta eläkevakuutusyhtiöstä, jotta ei syntyisi kohtuuttomia edunmenetyksiä.

Ruotsalaisessa vastaavassa Johtajasopimusmallissa (Civilekonomen: Avtal för företagsledare) esitetään erilaisia vaihtoehtoja kertakorvaukseksi.

Kertakorvausten suuruudet vaihtelevat malleissa yrityksen irtisanoessa johtajasopimuksen 12–24 kuukauden palkkaa vastaavien summien välillä. Yhtenä vaihtoehtoisena mallina esitetään kertakorvauksen suuruuden porrastamista irtisanottavan johtajan iän perusteella, siten että alle 40 vuoden iässä korvaus olisi 12 kk:n palkkaa, 40–50 vuoden iässä 24 kk:n palkkaa ja yli 50 vuoden iässä 36 kk:n palkkaa vastaava summa.

Lisäksi mallissa ehdotetaan toimitusjohtajan turvaksi sopimukseen lauseketta mm. yritysjärjestelyjen varalta:

”Om det sker förändringar av väsentlig betydelse i bolagets ägarstruktur eller verksamhet som har direkt påverkan på NN's arbete kan NN välja att säga upp sig själv. NN skall då erhålla samma uppsägningslön och avgångsvederlag som ovan. Det samma skall gälla om NN förmått att säga upp sig själv eller om NN lämnar sin anställning på grund av grovt avtalsbrott från bolagets sida.”

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Erimielisyydet on pyrittävä ensisijaisesti ratkaisemaan toimitusjohtajan ja yrityksen välisin neuvotteluin.

Liiton lakimiehet neuvottelevat tarvittaessa erimielisyyksien selvittämiseksi.

Jos riita ei ratkea liittojen välisissä neuvotteluissa tai työnantaja on järjestäytymätön, viedään asia jäsenen niin halutessa käräjäoikeuteen. Tällöin jäsenen käytettävissä on useimmiten liiton oikeusturvavakuutus. Oikeudenkäyntiprosessia ei kuitenkaan tule käynnistää ennen liiton lakimiehen neuvotteluja.

Yleensä järkevintä on sopia, että mahdolliset erimielisyydet johtajasopimuksen tulkinnasta tai päättämisestä ratkaistaan normaalissa alioikeusmenettelyssä eli käräjäoikeudessa.

Jos kuitenkin päädytään siihen, että erimielisyydet ratkaistaan välimiesmenettelyssä, on hyvä sopia yksimiehisestä välimiesmenettelystä sekä siitä, että työnantaja maksaa välimiesmenettelystä aiheutuvat kulut.

Välimiesmenettelystä sopimisen yhteydessä on syytä muistaa se, että välitystuomiosta ei ole valitusoikeutta.

6. Toimitusjohtajan työttömyysturva

YLEISET EDELLYTYKSET

Työttömyyspäivärahaa voi saada 17–64 -vuotias työttömäksi joutunut, työkykyinen henkilö, joka on ilmoittautunut työvoimatoimistoon kokoaikatyötä hakevaksi ja jolle ei ole voitu osoittaa työtä tai koulutusta. Suomen kansalaisuus ei ole työttömyyspäivärahan saamisen ehtona, mutta kylläkin Suomessa asuminen.

Työttömyyspäivärahaa maksetaan ansiotyössä olleelle työttömälle. Myös yrittäjälle voidaan maksaa työttömyyspäivärahaa.

Työttömyysturvalain mukaan yrittäjä on henkilö, joka on YEL tai MYEL vakuutusvelvollinen. Yrittäjäksi katsotaan muunkin lakisääteisen eläkevakuutuksen piiriin kuuluva henkilö, joka työskentelee yrityksessä johtavassa asemassa ja omistaa yksin vähintään 15% tai yhdessä perheensä kanssa vähintään 30% sekä henkilö, joka työskentelee yrityksessä ja omistaa yksin tai yhdessä perheensä kanssa yhtiöstä vähintään 50%. Myös välillinen omistus toisen yhtiön kautta lasketaan omistusuuteen. Perheenjäseniä ovat mm. samassa taloudessa yrittäjän kanssa asuva puoliso, avopuoliso, lapset, vanhemmat jne. Johtavassa asemassa työskentelevä on esimerkiksi toimitusjohtaja, yhtiön hallituksen puheenjohtaja ja hallituksen jäsen.

Työvoimapolitiittinen lausunto

Työttömänä työnhakijana olo edellyttää ilmoittautumista asuinpaikkakunnan työvoimatoimistoon. Ilmoittautuminen työvoimatoimistoon on tehtävä viimeistään heti työ tai toimisuhteen päättyessä; silloinkin kun henkilölle on maksettu erillisiä korvauksia työ tai toimisuhteen päättymisestä. Työttömyyspäivärahoja ei makseta eikä omavastuuajaksi kertyä ajalta ennen työvoimatoimistoon ilmoittautumista.

Työttömyysturvalain mukaan yrittäjänä toiminut henkilö on työtön silloin, kun työvoimatoimisto on todennut hänen joko lopettaneen kokonaan yritystoiminnan tai keskeyttäneen yritystoiminnan vähintään neljän kuukauden ajaksi. Työvoimatoimisto antaa työttömyysturvan saamisen työvoimapolitiittisista edellytyksistä lausunnon työttömyyspäivärahan maksajalle, jonka on noudatettava annettua lausuntoa.

TYÖTTÖMYYSPÄIVÄRAHA

Työtön henkilö voi saada työttömyyspäivärahaa kahdesta eri järjestelmästä: joko Kelan maksamaa peruspäivärahaa tai työttömyyskassojen maksamaa ansioihin suhteutettua päivärahaa eli ansiopäivärahaa. Peruspäiväraha ja ansiopäiväraha ovat veron-

alaista tuloa ja niitä maksetaan enintään viideltä päivältä viikossa enintään 500 työttömyyspäivältä. Päivärahoja maksetaan henkilölle joka täyttää työssäoloehdon.

Palkansaajakassaan kuuluvan henkilön työssäoloehto täyttyy, kun henkilö on 28 lähinnä edellisen kuukauden aikana ollut 43 kalenteriviikkoa sellaisessa ansiotyössä, jossa työaika on ollut vähintään 18 tuntia viikossa tai jaksotyössä työsopimuksen mukainen säännöllinen työaika on tasoittumisjakson aikana ollut keskimäärin 18 tuntia viikossa. Lisäksi palkan on pitänyt olla joko työehtosopimuksen mukainen tai jollei alalla ole työehtosopimusta, kokoaikatyön palkan on pitänyt vastata vähintään peruspäivärahan 40-kertaista määrää kuukaudessa. Kuitenkin 1.1.1997 tai sen jälkeen työttömyyspäivärahaa saaneilta edellytetään työssäoloehdotta 34 kalenteriviikkoa 24 lähinnä edellisen kuukauden aikana.

Palkansaajakassaan siirtyvä yrittäjäkassan jäsen saa lukea hyväksyneen 11 viikkoa yrittäjänä- ja yrittäjäkassan jäsenenäoloaika, mikäli hän siirtyy palkansaajakassaan yhden kuukauden kuluessa palkkatyön alkamisesta ja yrittäjäkassasta eroamisesta.

Päivärahaan on oikeus vasta seitsemän työpäivän pituisen omavastuuajan jälkeen. Peruspäiväraha ja ansiopäiväraha eroavat toisistaan määrältään ja saamishoidoltaan.

Peruspäiväraha

Peruspäivärahaa maksetaan työttömälle, joka ei ole työttömyyskassan jäsen. Peruspäivärahan täysi määrä on 23,24 euroa.

Ansioon suhteutettu päiväraha

Palkansaajana toimineen henkilön ansiopäivärahan saaminen edellyttää, että henkilö on ollut palkansaajakassan jäsen ennen työttömyyden alkua vähintään kymmenen kuukautta ja on tänä aikana täyttänyt työssäoloehdon. Ansiopäivärahan suuruus muodostuu peruspäivärahasta ja tulojen mukaan määräytyvästä ansio-osasta.

Ansio-osa maksetaan korotettuna tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotulle työnhakijalle, joka on ollut ennen irtisanomistaan palkansaajakassan jäsen vähintään viisi vuotta ja jolla on työssäoloaika vähintään 20 vuotta. Korotettua ansio-osaa maksetaan enintään 150 päivältä. Korotettu ansio-osa on 55 % (45 %:n sijaan) ja 32,5 % (20 %:n sijaan).

Yrittäjän työttömyysturva

Työttömyysturvalain mukaisen yrittäjän päivärahan saamisen edellytyksenä on kahden vuoden työssäoloehdon täyttyminen; ehto täyttyy, kun henkilö on lähinnä edellisten 48 kuukauden aikana työskennellyt yhteensä 24 kuukautta yrittäjänä siten, että yrittäjyys on ollut laajuudeltaan olennaista. Laajuudeltaan olennaiseksi yrittäjyys katsotaan niiltä kuukausilta, jolloin yrittäjä on vakuuttanut itsensä lakisääteisessä eläkejärjestelmässä vähintään 8 520 euron (v. 2005) suuruisen vuosityötulon perusteella. Yrittäjän ansiopäivärahan ehtona on lisäksi yrittäjäkassan jäsenyys. Yrittäjän ansioihin suhteutettu päiväraha määritellään hänen kassaan valitsemansa työtulon ja eläkevakuutuksen tason perusteella.

Yrittäjäksi ryhtyvä palkansaajakassan jäsen saa lukea hyväkseen kuusi kuukautta jäsenyys ja työssäoloaikaa, kun hän yhden kuukauden kuluessa yrittäjäksi ryhtymisestä ja palkansaajakassasta eroamisesta liittyy yrittäjäkassaan. Eli entisellä palkansaajakassan jäsenellä voi olla oikeus yrittäjäpäivärahaan jo 18 kuukauden yrittäjäkassajäsenyyden jälkeen.

Jälkisuojaoikeus

Kun palkansaajakassan työssäoloehdon täyttävä henkilö ryhtyy yrittäjäksi — siirtyy esimerkiksi toimitusjohtajan tehtäviin omistaen itse tai perheensä kanssa edellä mainittuja määriä yhtiöstä — syntyy hänelle ns. jälkisuojaoikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että mikäli henkilö jää työttömäksi jälkisuoja-aikana, lasketaan hänen työttömyyspäivärahansa yrittäjyyttä edeltäneiden palkkatyötulojen perusteella. Jälkisuojaaajan pituus on 18 kuukautta.

Vastaavasti yrittäjäkassasta siirtynyt palkansaajakassan jäsen (joka on täyttänyt yrittäjän työssäoloehdon) voi saada yrittäjän työttömyyspäivärahaa palkansaajakassasta työttömäksi jäädessään, jos hän on ollut palkansaajakassan jäsen enintään 32 kalenteriviikkoa eikä hän ole vielä täyttänyt palkansaajan työssäoloehto kassan jäsenenä.

Työmarkkinatuki

Mikäli henkilö ei ole työttömyyskassan jäsen eikä täytä peruspäivärahan vaadittavaa työssäoloehto tai mikäli hän on saanut työttömyyspäivärahaa enimmäismäärän (500 pv), maksetaan työttömälle henkilölle työmarkkinatukea. Työmarkkinatuki on suuruudeltaan peruspäivärahan suuruinen — lukuun ottamatta lapsikorotuksia. Työmarkkinatuki on yleensä tarveharkintainen. Niille, jotka siirtyvät työmarkkinatuella päivärahan enimmäismäärän täytyttyä, maksetaan työmarkkinatukea ilman tarveharkintaa 180 päivää ja tämän jälkeen tuki muuttuu tarveharkintaiseksi.

Sivutoiminen yrittäjä

Mikäli henkilö on ollut kokopäiväisenä palkansaajana ja hän on samalla toiminut yrittäjänä, hän voi ko. kokopäivätyöstä työttömäksi jäätyään saada ansioon suhteutettua päivärahaa, jos yritystoiminta työvoimatoimikunnan lausunnon mukaan ei ole esteenä kokopäivätyön vastaanottamiselle. Yrittäjätulot vaikuttavat kuitenkin ansioon suhteutettuun päivärahaan vähentävästi eli tuolloin maksetaan ns. soviteltua päivärahaa.

Soviteltuun päivärahaan on oikeus myös silloin, jos henkilö on työttömänä aloittanut muun kuin päätoimisen yritystoiminnan. Yritystoiminnan aloittamisesta on ilmoitettava työvoimatoimistolle, joka päättää, onko yritystoiminta päätoimista. Jos yritystoiminta katsotaan sivutoimiseksi, tulee työttömyyspäivärahan maksajalle tehdä kuukausittain selvitys saaduista tuloista, minkä perusteella voidaan määritellä sovitellun päivärahan suuruus.

7. Palkkaturva

(pääsääntöisesti ei toimitusjohtajille)

Jos työnantaja taloudellisten vaikeuksien vuoksi ei pysty maksamaan työntekijälle tämän palkkasaatavia, työntekijä voi hakea niitä palkkaturvamenettelyn kautta. Palkkaturvahakemus jätetään työvoimatoimistolle, joka toimittaa sen edelleen työvoimapiirin toimistolle. Palkkaturvasta voidaan maksaa enintään 15 200 euron arvosta palkkasaatavia työntekijää kohden. Palkkaturvana ei makseta kolmea kuukautta vanhempia palkkasaatavia, joten palkkaturvaa on syytä hakea ajoissa.

Käytännössä palkkaturvaa ei makseta toimitusjohtajille, koska palkkaturva on tarkoitettu työsuhteisille. Jos toimitusjohtajan todellinen asema ei vastaa sitä, mikä se toimitusjohtajalla normaalisti on, palkkaturvaa kannattaa hakea. Palkkaturvaviranomainen ratkaisee asian tapauskohtaisesti.

8. Muuta

Konkurssivalvonta

Nykyään palkkasaatavilla ei enää ole erityistä etuoikeutta työnantajan konkurssissa. Asiaa sääntelee laki velkojien maksusaantijärjestyksestä.

Kaikkien velkojien, jotka haluavat säilyttää oikeutensa vaatia saataviaan yrityksen konkurssissa, on valvottava saatavansa. Konkurssisäännön mukaan konkurssissa on eri vaiheita, joista valvonta on yksi erillinen vaihe. Valvonta tarkoittaa käytännössä sitä, että velkojat kirjallisesti ilmoittavat käräjäoikeudelle (eräissä tapauksissa konkurssipesänhoitajalle) tiettyyn päivään mennessä saatavansa ja niiden perusteet. Jos konkurssipesä tai joku muu velkoja riitauttaa jonkun velkojan tekemän valvonnan, asia siirtyy erilliseen oikeudenkäyntiin. Valvontakirjelmän tekemiseen on hyvä kysyä neuvoa asiantuntijalta.

Jos konkurssipesässä jää varoja kulujen ja etuoikeutettujen saatavien (panttisaatavat) jälkeen maksettavaksi, ne maksetaan konkurssituomion ja konkurssipesän loppukokouksen jälkeen tietyn jako-osuuden mukaisesti.

Toimitusjohtaja omistajana

Yhtiömiesten on hyvä tehdä osakassopimus, jossa säännellään asioista esim. siinä tilanteessa, kun sopimussuhde päättyy tai miten toimitaan, kun joku haluaa luopua osakkuudestaan. Osakassopimuksen tarkoitus on täydentää osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen määräyksiä. Osakassopimuksessa on järkevää sopia mm. seuraavista asioista:

- osallistuminen yhtiön hallintoon ja johtamiseen
- osakkeiden jakauma
- päätökset tärkeimmistä liiketoiminta-asioista
- tiedonsaanti yhtiöstä
- osingon ja muun voitonjakokelpoisen varan käyttöperiaatteet
- luovutusrajoitukset
- vähemmistöosakkaan mahdollisuudet irtautua yhtiöstä
- osakkeiden ja yhtiön välinen kilpaileva toiminta

Osakassopimuksessa huomioitavaa suhteessa toimitusjohtajasopimukseen:

On muistettava että osakassopimuksien tulkinta ja sääntely tapahtuu valtaosin sopimusvapauden pohjalta. Kun siis esimerkiksi sovitaan kilpailukielloista ja liikesalaisuuksien aikarajoista on syytä pitää mielessä, että sopimukset voidaan valtaosin katsoa sitoviksi. Mahdolliset rajoitukset löytyvät oikeustoimilain kohtuuttomuuspykälästä.

9. Kirjallisuutta aiheesta

Lars Bruun:

Johtajasopimus
Weilin & Göös 1986

Helena Lamponen:

Osakeyhtiön toimitusjohtaja — toimitusjohtaja vai työntekijä
Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1991

Heikki Toiviainen:

Osakeyhtiön toimitusjohtajan oikeudellinen asema
Lakimiesliiton kustannus Helsinki 1992

Jari-Pekka Alho, Sirpa Isotupa ja Pekka T. Talari:

Toimitusjohtajasopimukset
Edita 2004

Johtajasopimusopas on ensisijaisesti tarkoitettu osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajille, koska oikeuskäytännön mukaan he yleensä jäävät työntekijöitä koskevan työsuhdeturvan ulkopuolelle. Oppaasta on hyötyä myös muille johtajatason henkilöille heidän neuvotellessaan työsopimuksestaan.

Tämän oppaan valmisteluun ovat osallistuneet seuraavien YTN-liittojen lakimiehet:

Ari Kiiras, Insinööriliitto IL ry

Ralf Forsén, Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry

Helena Lamponen, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK

Heikki Meskanen, YTY & Tradenomit ry

Taru Turunen, Suomen Lakimiesliitto – Finlands Juristförbund ry

Katriina Vierula, Suomen Ekonomiliitto – Finlands Ekonomförbund – SEFE ry

