

Ylemmät Toimihenkilöt YTN

Johtajasopimusopas



Johtajasopimusopas

- toimitusjohtajasopimus ja muun johdon työsopimukset

1. Johdanto	4
2. Yleistä yhtiömuodoista ja vastuista	5
3. Toimitusjohtajan oikeudellinen asema	8
4. Toimitusjohtajasopimusmalli	12
Toimitusjohtajasopimusmalli ja soveltamisohjeet	
5. Muun ylimmän johdon oikeudellinen asema	23
6. Johtajasopimusmalli	26
Johtajasopimusmalli ja soveltamisohjeet	
7. Toimitusjohtajan oikeus työttömyysturvaan	35
8. Palkkaturva	38
9. Huomioita konkurssista ja saneerausmenettelystä	38
10. Kirjallisuutta aiheesta	39

1. Johdanto

OSAKEYHTIÖN TOIMITUSJOHTAJAN asema on suomalaisessa työlainsäädännössä jäänyt huomioimatta. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä toimitusjohtajaa on jo pitkään pidetty yhtiön toimielimenä, minkä osakeyhtiölaki myös nykyään vahvistaa. Näin ollen muun muassa osakeyhtiön toimitusjohtaja on työsopimuslain soveltamisalan ulkopuolella.

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

Toimitusjohtajan työsuhdeturvaan liittyvänä suurimpana ongelmana on tehtävän jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus ja tietynlainen mielivaltaisuus. Huolimatta hyvästä työskentelystä ja yrityksen menestyksestä, voivat hallituksen ja toimitusjohtajan välit huonontua niin, että toimitusjohtaja erotetaan. Ongelma saattaa kärjistyä myös erilaisissa yritysjärjestelyissä, joissa toimitusjohtaja joutuu usein lähtemään.

Toimitusjohtajan sopimuksellisen aseman haastavuuden takia YTN on pitänyt tarpeellisena ylläpitää toimitusjohtajille tarkoitettua opasta. Käsillä oleva johtajasopimusopas on kuitenkin aiemmasta täysin uusittu teos, joka on tarkoitettu sekä toimitusjohtajille ja että toimitusjohtajan suorille johtoryhmätasoisil-

le työaikalain ulkopuolisille alaisille. Näitä eri ryhmiä koskee oleellisesti eri lainsäädäntö, minkä takia nämä kaksi eri ryhmää on oppaassa käsitelty erikseen.

Toimitusjohtajaosuus on tarkoitettu osakeyhtiön, osuuskunnan ja säätiön toimitusjohtajille, koska oikeuskäytännön mukaan he yleensä jäävät työntekijöitä koskevan työsuhdeturvan ulkopuolelle eli heihin ei lähtökohtaisesti sovelleta esimerkiksi työsopimuslakia, vuosilomalakia eikä työaikalakia. Vaikka yhdistysten toiminnanjohtajat kuuluvat työsopimuslain piiriin, oppaasta on hyötyä myös heille.

Johtoryhmätasoisiin yhtiön ylimpään johtoon kuuluviin toimitusjohtajan suoriin alaisiin sovelletaan työsopimuslakia ja vuosilomalakia, mutta lähtökohtaisesti ei työaikalakia. Näitä johtajia koskevat oppaan luvut 5 ja 6. Tähän ryhmään kuuluvat myös yhdistyksen ja säätiöiden toimitusjohtajat sekä epäitsenäisessä asemassa olevat liikelaitosten ja osakeyhtiöiden isompien erillisten yksiköiden itsenäiset johtajat.

Aiheiden laajuuden vuoksi asioita on oppaassa jouduttu useassa kohdassa käsittelemään yleisellä tasolla eikä niistä siten kaikilta osin voi suoraan tehdä yksittäistapauksiin soveltuvia johtopäätöksiä. Näin ollen jokaisen kannattaa omassa asiassaan ottaa aina yhteyttä oman liittonsa työsuhdeneuvontaan.

TÄMÄN OPPAAN laatimisessa ovat olleet mukana YTN-liittojen lakimiehet Heikki Meskanen (Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry), Taru Turunen (Suomen Lakimiesliitto ry), Petteri Kivelä (Suomen Ekonomit ry/Suomen Lakimiesliitto ry), Katri Vainio (Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry) ja Niina Riipinen (Tradenomiliitto ry).

2. Yleistä yhtiömuodoista ja vastuista

2.1. Yhtiömuodoista

Yksityinen toiminimi

YKSITYISESSÄ TOIMINIMESSÄ 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

AVOIMESSA YHTIÖSSÄ 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” harjoitettavan pienen ja keskisuuren yrityksen yhtiömuodoksi. Jokainen avoimen yhtiön yhtiömies, jolla on oikeus hoitaa yhtiön asioita, voi milloin tahansa vapauttaa ulkopuolisen toimitusjohtajan tästä tehtävästä. Toimitusjohtajana toimiva yhtiömies voidaan sen sijaan vapauttaa toimitusjohtajan tehtävästä vain toisten yhtiömiesten yksimielisellä päätöksellä painavasta syystä.

Kommandiittiyhtiö

KOMMANDIITTIYHTIÖSSÄ 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 yhtiössä yhtiömies että kommandiittiyhtiössä vastuunalainen yhtiömies ja toimitusjohtaja ovat velvollisia korvaamaan vahingon, jonka he tahallaan tai tuottamuksesta aiheuttavat yhtiölle. Vahinkotilanteissa vastuuta voidaan sovitella ja jakaa vahingonkorvauslain mahdollistamissa puitteissa.

Kommandiittiyhtiön toimitusjohtajan vapauttamiseen tehtävästään sovelletaan mitä avoimesta

yhtiöstä ja sen yhtiömiehistä on säädetty. Toimitusjohtajaksi valittu ääneton yhtiömies voidaan vapauttaa tehtävästään kuten ulkopuolinen, ja vastuunalaisen yhtiömiehen vapauttaminen toimitusjohtajan tehtävästä ei edellytä äänettömän yhtiömiehen suostumusta.

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

Osakeyhtiö

OSAKEYHTIÖ EDellyttää yhtiömuotona laajempaa perehtymistä lainsäädäntöön ja se on hallinnollisesti raskaampi kuin muut yritysmuodot. Riskin rajoittuminen pääomasijoitukseen on pienissä yrityksissä usein teoreettista, sillä osakas, toimitusjohtaja ja/tai hallituksen jäsen joutuvat pienyrityksissä usein takaamaan yhtiön lainoja omalla omaisuudellaan.

2.2. Osakeyhtiön hallintoelimet

OSAKEYHTIÖSSÄ YLIN päätäntävalta kuuluu yhtiökokoukselle, toimeenpanovaltaa käyttävät hallituneuvosto, 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 omistajajohtaja vai ainoastaan palkkajohtaja.

Yhtiökokous

YHTIÖKOKOUKSESSA PÄÄTETÄÄN yhtiön muutoksista, valitaan hallituksen jäsenet ja vahvistetaan muun muassa tilinpäätös ja päätetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan vastuuvapaudesta.

Hallintoneuvosto

OSAKEYHTIÖN HALLINTONEUVOSTO on toimielin, joka valvoo yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan vastuulla olevaa yhtiön hallintoa. Hallintoneuvostosta määrätään yhtiön yhtiöjärjestyksessä, eikä se ole yhtiön pakollinen toimielin. Hallintoneuvosto on tavanomainen toimielin lähinnä suuremmissa osakeyhtiöissä.

Hallitus

OSAKEYHTIÖN HALLITUKSESSA tulee osakeyhtiölain mukaan olla yhdestä viiteen varsinaista jäsentä, ellei asiasta ole yhtiöjärjestyksessä toisin määrätty. Jos hallitukseen kuuluu vähemmän kuin kolme jäsentä, on lisäksi oltava vähintään yksi varajäsen. Hallitus on osakeyhtiön tärkein ja ainoa lain mukaan pakollinen elin. 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. Toimitusjohtajalta ja hänen sijaiseltaan on ennen nimitystä saatava suostumus tehtävään.

2.3. Hallintoelinten vastuut osakeyhtiössä

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.

Hallituksen jäsen voi joutua korvausvastuuseen yhtiötä, osakkeenomistajaa ja/tai muuta henkilöä kohtaan, esimerkiksi yhtiön velkojaa tai sopimus-kumppania kohtaan.

Toimitusjohtaja

TOIMITUSJOHTAJA VASTAA ensisijaisesti operatiivisesta johtamisesta ja juoksevaan hallintoon kuuluvan palkanmaksun ja ennakonpidätyksen sekä työnantajan sosiaaliturvamaksun suorittamisen hoitamisesta ja valvonnasta. Vahingonkorvauskanteen nostamises-

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

Yleissäännös yritysjohdon vastuusta on osakeyhtiölaissa. Hallituksen jäsenen, hallintoneuvoston jäsenen ja toimitusjohtajan on korvattava vahinko, jonka hän on tehtävässään huolellisuusveloitteensa vastaisesti tahallaan tai huolimattomuudesta aiheuttanut yhtiölle. Sama koskee vahinkoa, joka on muuten osakeyhtiölakia tai yhtiöjärjestystä rikkomalla tahallaan tai huolimattomuudesta aiheutettu yhtiölle, osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle. Vastaavanlaiset säännökset on myös osuuskuntalaissa ja kommandiittiyhtiöistä ja avoimista yhtiöistä annetussa laissa.

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



3. Toimitusjohtajan oikeudellinen asema

Yleistä

OSAKEYHTIÖLAIN MUKAAN toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti (yleistoimivalta). Se, mitä ”juoksevaan hallintoon” kuuluu, on riippuvainen yhtiön toiminnan laadusta ja laajuudesta. Juoksevaan hallintoon kuuluu lähtökohtaisesti yhtiön liiketoiminnan johtaminen ja valvominen, sopimusten solmiminen alihankkijoiden ja asiakkaiden kanssa sekä ainakin toimitusjohtajan suorana alaisena toimivan henkilökunnan työhönotto ja erottaminen sekä yhtiön ylempien toimielinten päätösten täytäntöönpanosta huolehtiminen. Toimitusjohtaja myös vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito on lainmukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty. Tämä tarkoittaa sekä juoksevan kirjanpidon että tilinpäätöksen laatimisesta huolehtimista. Lisäksi tähän velvollisuuteen sisältyy yhtiön kirjanpitoaineiston ja tarpeellisen hallintoaineiston säilyttäminen lainmukaisesti.

Toimitusjohtaja edustaa yhtiötä yleistoimivaltaansa kuuluvissa asioissa. Toimitusjohtajan on annettava hallitukselle ja sen jäsenelle tiedot, jotka ovat tarpeen hallituksen tehtävien hoitamiseksi. Toimitusjohtajan on siis pidettävä oma-aloitteisesti yhtiön hallitus tietoisena yhtiön asioista ja kehityksestä. Toimitusjohtajan on myös valvottava henkilökuntaa ja ennen kaikkea lähimpiä alaisiaan. Valvonnan laatu ja laajuus riippuu luonnollisesti henkilökunnan määrästä.

Toimitusjohtajalla on oikeus saada hallitus koolle kutsutuksi, vaikka hän ei olisi hallituksen jäsen. Lisäksi toimitusjohtajalla on oikeus olla hallituksen kokouksissa läsnä ja käyttää niissä puhevaltaa, jos hallitus ei toisin päättä. Toimitusjohtajalla on myös oikeus saada eriävä mielipiteensä merkityksi hallituksen kokouksen pöytäkirjaan.

Toimitusjohtaja saa ryhtyä yhtiön toiminnan laajuus ja laatu huomioon ottaen epätavallisiin tai laajakantoisiin toimiin vain, jos hallitus on hänet siihen valtuuttanut tai hallituksen päätöstä ei voida

odottaa aiheuttamatta yhtiön toiminnalle olennaista haittaa. Viimeksi mainitussa tapauksessa hallitukselle on mahdollisimman pian annettava tieto toimista.

Toimitusjohtajalla on yleistoimivalta edustaa yhtiötä ulospäin. Toimitusjohtajalla on myös nimenkirjotusoikeus, ellei sitä ole rajoitettu yhtiöjärjestyksessä. Toimitusjohtaja vastaa toimistaan yhtiön hallitukselle ja toimitusjohtajan raportointivelvollisuudesta sovietaan tavanomaisesti toimitusjohtajasopimuksessa. Toimitusjohtajan toimivallan rajoitukset on asianmukaista kirjata sopimukseen, joskin toimitusjohtajasopimuksessa sovitut toimivallan rajoitukset eivät ole sitovia kolmansiin nähden. Tämän vuoksi toimivallan rajoittaminen on mahdollista myös kaupparekisterimerkinnällä, jolloin se sitoo myös ulkopuolisia osapuolia. Toimitusjohtajalla on vahingonkorvausvastuu sopimuksen tai lain mukaisen toimivallan ylittämisestä aiheutuneista vahingoista.

Jos yhtiöllä on toimitusjohtajan sijainen (aikaisempi nimitys varatoimitusjohtaja), hän hoitaa toimitusjohtajan tehtäviä sen jälkeen, kun yhtiön toimitusjohtajan toimi on päättynyt, hallitus ei ole valinnut uutta toimitusjohtajaa. Myös jos yhtiön toimitusjohtaja on vain hetkellisesti estynyt hoitamasta tehtäviään, hänen tilallaan toimii toimitusjohtajan sijainen, mikäli sellainen on valittu yhtiölle. Toimitusjohtajan sijaiseen sovelletaan samoja säännöksiä kuin toimitusjohtajaan silloin, kun toimitusjohtajan sijainen – väliaikaisesti tai pysyvästi – toimii toimitusjohtajana.

Osakeyhtiön toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa on ilmoitettava tällä nimityksellä kaupparekisteriin. Toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen -nimityksiä ei saa käyttää muista kuin kyseisessä asemassa olevasta henkilöstä.

Toimitusjohtajan työoikeudellinen asema

TYÖSOPIMUSLAIN 1 §:n mukaan työ sopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa toinen osapuoli tekee toiselle työtä tämän johdon ja valvonnan alla vastiketta vastaan. Henkilön työoikeudellista asemaa arvioitaessa on ratkaiseva merkitys sillä, tehdäänkö

työtä toiselle työnantajan johdon ja valvonnan alla. Toimitusjohtajan aseman kannalta ratkaisevaa on se, onko valvonta ollut yhtiö- vai työsopimusoikeudellista kontrollia.

Toimitusjohtaja on osakeyhtiölain (ja osuuskuntalain) mukaan yhtiön johtoon kuuluva elin, jonka tehtävänä on hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti. Kun tarkastellaan yhtiön toimitusjohtajan työoikeudellista asemaa, niin korkeimman oikeuden yksiselitteisen ratkaisukäytännön tulkinta on ollut, että yhtiön toimitusjohtajana ei osakeyhtiön itsenäisenä toimielimenä tule soveltaa työsopimuslakia, koska toimitusjohtaja ei ole sellaisen johdon ja valvonnan alainen, jota tarkoitetaan työsopimuslaissa eikä hänen vuoksi ole työsuhteessa yhtiöön.

Korkein oikeus on vakiintuneesti jo ainakin vuodesta 1986 (muun muassa. KKO 1986 II 40, KKO 1992:172 ja KKO 2002:73) katsonut, että osakeyhtiön toimitusjohtaja on yhtiön toimielin eikä hän ole työsuhteessa yhtiöön. Oikeuskäytännöstä ilmenee, että ratkaisevaa on lähinnä se, että toimitusjohtaja on osakeyhtiön (ja osuuskunnan) itsenäinen toimielin. On kuitenkin mahdollista, että toimitusjohtajalta on sopimuksella viety niin paljon juoksevaan hallintoon liittyvää toimivaltaa pois, ettei hänellä käytännössä ole lain tarkoittamaa päätäntävaltaa. Tällöin henkilön voidaan katsoa olevan työsuhteessa eikä enää ”aito” toimitusjohtaja (vrt. KKO 1982 II 192).

Koska osakeyhtiön (ja osuuskunnan) toimitusjohtaja on yhtiön johtoon kuuluva elin eikä hän ole työsopimussuhteessa yhtiöön, hänet voidaan myös erottaa toimestaan koska tahansa ilmoittamatta yksilöityä syytä. Käytännössä tällöin usein vedotaan vain luottamuspulaan, riittämättömään tulokseen tai näkemuseroihin liikkeen johtamistavoissa. Koska toimitusjohtajana ei sovelleta työsopimuslakia, ei hänen irtisanomisensa myöskään edellytä työsopimuslain mukaista perustetta. Näin ollen toimitusjohtajan on oleellista varmistaa sopimussuhteensa ehdot ja työsuhdeturvansa henkilökohtaisella kirjallisella toimitusjohtajasopimuksella. Hyvällä sopimuksella voidaan sekä turvata yrityksen ja toimitusjohtajan edut että välttää tarpeettomia erimielisyyksiä- ja riitatilanteita.

Osakeyhtiölain mukaan hallitus valitsee toimitusjohtajan ja hallitus voi myös erottaa toimitusjohtajan tehtävästään siten, että erottaminen tulee voimaan välittömästi, jollei hallitus päättä myöhemmästä ajankohdasta. Toimitusjohtajasopimuksella voidaan turvata toimitusjohtajalle palkallinen irtisanomisaika ja sen lisäksi mahdollinen eroraha ”vahingonkorvauksena”, mutta erotetulla toimitusjohtajalla ei ole oikeutta jatkaa toimitusjohtajan tehtävässä vastoin

hallituksen päätöstä. Toimitusjohtajalla ei ole myöskään velvollisuutta tehdä irtisanomisaikana muuta työtä kuin sitä, mitä toimitusjohtajasopimuksessa on hänen työtehtävikseen määrätty.

Kuten edellä on todettu, myös osuuskunnalla voi olla toimitusjohtaja. Toimitusjohtajan asema osuuskunnassa on verrattavissa osakeyhtiön toimitusjohtajan asemaan (KKO 1989:136). Sen sijaan yhdistysten toimitusjohtajat/toiminnanjohtajat ovat oikeuskäytännössä katsottu työsuhteisiksi eli työsopimuslain piirissä oleviksi, siitä huolimatta, että yhdistyksen toimitusjohtaja on voinut toimia hyvinkin itsenäisesti tehtävässään (KKO 1996:49).

Edellä todettu johtuu siitä, että osuuskuntalaissa on (vastaavasti kuin osakeyhtiölaissa) määrätty toimitusjohtajan tehtävistä ja valtuuksista. Sen sijaan yhdistyslaissa ei ole säännelty toimitusjohtajan (/toiminnanjohtajan) oikeuksista tai velvollisuuksista mitään.

Valtion teollisuuslaitosta itsenäisesti johtaneen toimitusjohtajan on katsottu olleen työsuhteessa laitokseen, koska kyseessä ei ollut itsellinen yhtiö eikä toimitusjohtajan asemasta ollut säädetty eikä toimitusjohtaja näin ollen ollut laitoksen hallintoelin (KKO 1991:168). Myös osakeyhtiön palveluksessa olleen yhtiön perustajajäsenen (omistaen 10 prosenttia osakkeista), joka oli samalla yhtiön hallituksen jäsen, katsottiin tästä huolimatta olleen työsuhteessa yhtiöön (KKO 1991:60).

Sen sijaan ison liikepankin johtokunnan jäsenen ja samaan aikaan sen hallintojohtajana toimineen henkilön ei katsottu olleen työsuhteessa pankkiin (KKO 1999:97), koska johtokunnan tehtävistä ja vastuista oli säädetty liikepankkilaissa eivätkä johtokunnan jäsenet siten olleet työsopimuslaissa tarkoitettujen johdon ja valvonnan alaisia.

Aiemman oikeuskäytännön mukaan säätiön mahdollinen toimitusjohtaja oli yleensä työsuhteinen (VHO S 09/1544). Uuden, vuoden 2015 lopussa voimaan tulleen säätiölain mukaan säätiön toimitusjohtaja huolehtii säätiön tarkoituksen toteuttamisesta ja hoitaa säätiön muuta päivittäistä hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti (yleistoimivalta) sekä vastaa, että säätiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito on luotettavalla tavalla järjestetty.

Näin ollen säätiölain toimitusjohtajan tehtävää ja toimivaltaa koskeva säännös on osakeyhtiön toimitusjohtajan tehtävästä ja toimivallasta annetun säännöksen kanssa sinällään saman sisältöinen. Tämä merkitsee sitä, että säätiön toimitusjohtajan asema on samankaltainen kuin osakeyhtiössä. Myöskään säätiölain mukainen toimitusjohtaja

ei siten ole työsuhteessa säätiöön, vaan hänen tehtävistään määrätään säätiölaissa ja säätiön säännöissä. Näin ollen myös säätiölain mukaisen toimitusjohtajan on aina syytä tehdä erillinen toimitusjohtajasopimus.

Toimitusjohtajasopimus

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSEN TÄRKEIMPÄNÄ tarkoituksena on antaa toimitusjohtajalle sopimusteitse työsuhdeturva, koska lainsäädäntö ei turvaa toimitusjohtajan asemaa. Toimitusjohtajalla ei siis lain mukaan ole oikeutta edes irtisanomisaikaan tai irtisanomisajan palkkaan, jos hänen sopimuksensa päätetään, vaan toimitusjohtajuus ja palkanmaksu voidaan päättää päättymään välittömin vaikutuksin eli heti. Toimitusjohtajasopimuksessa sovitaan irtisanomisajan lisäksi yleensä myös erorahasta, joka voi olla hyvinkin merkittävä.

Toimitusjohtajan työoikeudellisen aseman arvioinnin kannalta on merkityksentöntä, onko toimitusjohtaja palkattu tehtävänsä toimitusjohtajalla vai työsopimuksella, johtajasopimuksella vai työsopimuksella. Itse työsuhteeseen olemassaolosta ei nimittäin voi lähtökohtaisesti sopimuksella sopia. Vaikka siis käytettäisiin sanontaa ”työsopimus”, ei tämä toimitusjohtajan kyseessä ollessa merkitse työsuhteen olemassaoloa eikä toisaalta sanonta ”johtajasopimus” poista työsuhteen olemassaoloa, jos sellainen todellisuudessa esim. johtoryhmäjohtajan osalta on olemassa.

Sen sijaan toimitusjohtajan sopimussuhteeseen sovellettavista ehdoista ja eduista voidaan osakeyhtiölain asettamissa rajoissa hyvinkin vapaasti toimitusjohtajasopimuksella sopia. Toimitusjohtajan tuleekin aina ennen toimitusjohtajan tehtävään ryhtymistä neuvotella ja sopia kirjallisesta toimitusjohtajasopimuksesta kaikkine siihen sovituille ja halutuine ehtoineen.

On kuitenkin poikkeuksellisesti myös mahdollista, että toimitusjohtajan ja hänen toimeksiantajan väliseen sopimukseen sisältyy sellaisia toimitusjohtajan toimivaltaa rajoittavia ehtoja, jotka määrittelevät työn johdon ja valvonnan tosiasiallisesti siten, että sopimuksesta syntyy työsopimus (vrt. KKO 1982 II 192).

Korkein oikeus on käsitellyt myös toimitusjohtajasuhteen päättymiseen liittyvää vahingonkorvausasiaa ja todennut, että luottamuspuhlasta johtuva toimitusjohtajasopimuksen päättäminen sopimuksen mukaisella irtisanomisajalla ei ollut aiheuttanut sellaista vahinkoa, josta toimitusjohtajalla olisi ollut oikeus saada vahingonkorvausta toimitusjohtajasopimuksessa sovitun erorahan lisäksi (KKO 1998:136). Kun yhtiö ei kuitenkaan voinut näyttää

purkuperusteen olemassaoloa, niin yhtiöllä ei ollut oikeutta jättää irtisanomisajan palkkaa ja erokorvausta maksamatta.

Hovioikeustasolla on myös käsitelty johtajasopimuksen purkamista muun muassa toimitusjohtajan epälojalisuuden, ohjeiden vastaisen menettelyn, vahingon aiheuttamisen ja/tai sopimusrikkomusten takia. Pääsääntönä on, että yleisten sopimus-oikeudellisten periaatteiden mukaan sopimuksen purkaminen edellyttää aina vähintään olennaisen ja merkityksellisen sopimusrikkomuksen toteutumista. Mikäli toimitusjohtajasopimuksessa on sovitun purkamisen edellyttävän työsopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteiden täyttymistä, on purkukynnys tällöin aina vielä hieman yleisiä sopimus-oikeudellisia purkuperusteita korkeammalla. Purkuperusteeseen tulee myös vedota kohtuullisessa ajassa sen tiedoksi saamisesta. Hovioikeuskäytännön mukaan toimitusjohtajasopimuksen purkuperusteen täyttymiselle asetettava kynnys ei kuitenkaan ole niin korkealla kuin tavallisella työntekijällä.

Mikäli toimitusjohtaja ei ole sopinut irtisanomisajasta ja erokorvauksesta, ei hänellä ole näihin kumpaakaan oikeutta toimitusjohtajasuhteen päättyessä. Mahdollinen vahingonkorvaus toimitusjohtajasopimuksen päättämisen takia edellyttäisi nimenomaisen epäasiallisen päättämisyyn toteennäyttämistä (esim. syrjivän tai olemattomien perustein). Luottamuspuhlasta ja muun muassa hallituksen ohjeiden vastainen menettely on oikeuskäytännössä todettu asialliseksi ja riittäväksi perusteeksi toimitusjohtajasopimuksen päättämiseen, ja hovioikeuskäytännön mukaan toimitusjohtajalla on asemansa vuoksi korostunut lojaliteettivelvoite.

VAIKKA TOIMITUSJOHTAJA ei olekaan työsuhteessa yhtiöön, on asioita, joissa hänet kuitenkin rinnastetaan yhtiön työntekijöihin:

- Tapaturmavakuutuslain mukaan työntekijöiden tapaturmavakuutuslaki koskee myös johtavassa asemassa olevaa osakeyhtiön toimihenkilöä (siis myös toimitusjohtajaa), jos johtavassa asemassa oleva osakeyhtiön toimihenkilö joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa korkeintaan puolet yhtiön osakepääomasta tai johtavassa asemassa olevalla henkilöllä on katsottava olevan yrityksessä korkeintaan edellä todettua vastaava määräamisvalta.
- Myös työneuvosto on antanut yksittäisiä ratkaisuja, joissa todetaan, että vuosilomalakia on sovellettava toimitusjohtajaankin. Käytännössä



on kuitenkin aina syytä todeta toimitusjohtajasopimuksessa, että toimitusjohtajaan sovelletaan vuosilomalakia

- Työntekijöiden eläkelain mukaan osakeyhtiön toimitusjohtaja rinnastetaan työntekijään, vaikka hän ei ole työsuhteessa, jos hän omistaa yksin yhtiön osakkeista enintään 30 prosenttia tai hän ja hänen perheenjäsenensä yhdessä omistavat enintään 50 prosenttia yhtiön osakkeista, josta hänen oma omistusosuutensa on enintään 30 prosenttia.

KORKEIN OIKEUS on myös katsonut (KKO 1997:36), että toimitusjohtaja ei ole Tasa-arvolain syrjintää työelämässä koskevien työntekijää tarkoittavien säännösten piirissä, mutta kylläkin tasa-arvolain yleisen syrjintäkiellon piirissä.

Toimitusjohtajan sijainen

UUSI OSAKEYHTIÖLAKI käyttää varatoimitusjohtajasta nimitystä toimitusjohtajan sijainen.

Toimitusjohtajan sijaisen toimiessa väliaikaisesti toimitusjohtajana jää sijaisen työsuhte sijaisuuden ajaksi lepotilaan ja sijainen palaa työsopimuksensa piiriin varsinaisen toimitusjohtajan sijaistamisen päättyessä sijaistamisen päätymissyystä riippumatta. Toimitusjohtajan sijaisen työsopimukseen onkin syytä laatia erityisehdot tai erillinen toimitusjohtajasopimus sille ajalle, jona hän mahdollisesti toimii toimitusjohtajan sijaisena. Tällainen tilanne voi tulla usein yllättäen eikä tarpeellisia muutoksia ja lisäyksiä välttämättä kyetä silloin laatimaan.

4. Toimitusjohtaja-sopimusmalli

1. Sopimussopimukset

Yhtiö Oy (y-tunnus)
Osoite
(jäljempänä "Yhtiö") sekä

Toimitusjohtajan nimi (henkilötunnus)
(jäljempänä "Toimitusjohtaja")

2. Sopimuksen tausta ja tarkoitus

Tällä sopimuksella sovitaan Toimitusjohtajan velvoitteista toimia Yhtiön hyväksi, Toimitusjohtajalle suoritettavasta vastikkeesta sekä muista Yhtiön ja Toimitusjohtajan välisistä keskinäisistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

3. Toimenkuvaus

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

Toimiin, jotka ovat Yhtiön toiminnan laajuus ja laatu huomioon ottaen epätavallisen laajakantoisia, Toimitusjohtaja saa ryhtyä vain Yhtiön hallituksen tekemän päätöksen perusteella. Yhtiön hallituksen ja Toimitusjohtajan välisestä tehtävänjaosta on tarkemmin sovittu erillisellä liitteellä [liite].

4. Sopimuksen kesto

Tämän sopimuksen mukainen toimi alkaa _____.

Sopimussuhde on voimassa toistaiseksi.
[Vaihtoehtoisesti: "Sopimussuhde on voimassa määräajan _____ saakka."]

5. Työntekopaikka

Toimitusjohtajan pääasiallinen työntekopaikka on _____.

6. Työaika

Toimitusjohtaja ei kuulu hänen tehtävänsä ja asemansa perusteella työaikalain soveltamisalan piiriin.

Toimitusjohtajan työaika on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

7. Palkkaus

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

Toimitusjohtajan palkkaa tarkistetaan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä vähintään samalla yleiskorotusprosentilla, jota noudatetaan Yhtiön ylempien toimihenkilöiden palkantarkistuksissa.

Edellä mainitun rahapalkan lisäksi Toimitusjohtajalla on oikeus seuraaviin luontoisetuihin:

- Vapaa autoetu, hankintahinta max. _____ €
- Auton käyttöetu, hankintahinta max. _____ €
- Puhelinetu
- Lounasetu
- Asuntoetu
- Muu

8. Bonukset, tulospalkkiot yms.

Toimitusjohtajalle maksetaan vuosibonus/tulospalkkio kuukauden kuluessa siitä, kun Yhtiön tilinpäätös on vahvistettu yhtiökokouksessa.

Bonus/tulospalkkio määräytyy seuraavasti:

[Vaihtoehtoisesti: "Bonuksen/tulospalkkion määräytymisestä on sovittu erillisellä tämän sopimuksen liitteenä olevalla sopimuksella."]

Toimitusjohtajalle maksetaan tämän sopimuksen päätyttyä sopimuksen päättymisyydestä riippumatta edellä mainitusta vuosibonus/tulospalkkiosta se osuus, joka vastaa Toimitusjohtajan työskentelyaikaa täysinä kuukausina kyseessä olevan tilivuoden aikana. Vuosibonus/tulospalkkio maksetaan välittömästi tämän sopimuksen päättymisen jälkeisen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen.

Muiden voittopalkkioiden suhteen noudatetaan Yhtiössä voimassaolevia sääntöjä.

9. Optiot

Yhtiön ja Toimitusjohtajan kesken on sovittu optioista seuraavaa:

[Vaihtoehtoisesti: ”Optioiden määräytymisestä on sovittu erillisellä tämän sopimuksen liitteenä olevalla sopimuksella.”]

10. Eläke-etuudet

Yhtiö kustantaa Toimitusjohtajalle työntekijän eläkelain mukaisen eläkkeen lisäksi yksilöllisen lisäeläkevakuutuksen _____ yhtiöstä.

Lisäeläkkeen ehtoista sovitaan erikseen kirjallisesti eläkevakuutusyhtiön, Yhtiön ja Toimitusjohtajan välillä. Johtajasopimussuhteen päättyessä Toimitusjohtaja saa eläkkeestään ns. vapaakirjan. Yhtiöllä ei ole oikeutta peruuttaa eikä lunastaa lisäeläkettä ilman Toimitusjohtajan suostumusta.

Toimisuhteen alkaessa työnantajan suorittama lisäeläkevakuutusmaksu on _____ euroa.

11. Vakuutukset

Normaalin tapaturmavakuutuksen ohella Yhtiö kustantaa Toimitusjohtajalle vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen sekä lisäksi matkavakuutuksen. Yhtiö kustantaa Toimitusjohtajalle _____ euron suuruisen henkivakuutuksen vakuutus kirjassa mainittujen ehtojen mukaisesti.

Yhtiö sitoutuu ottamaan ja pitämään voimassa Toimitusjohtajan vastuuvakuutuksen. Vastuuvakuutus kattaa myös Toimitusjohtajan toimi-

misen Yhtiön määräysvallassa olevien yhtiöiden hallituksissa.

Edellä mainittujen vakuutusten ehtoista sovitaan erikseen kirjallisesti vakuutusyhtiön, Yhtiön ja Toimitusjohtajan välillä.

12. Lomaoikeus

Toimitusjohtajaan sovelletaan vuosilomalaikaa, kuitenkin siten, että Toimitusjohtajalla on lomanmääräytymisvuosittain lain mukaisen loman ohella oikeus _____ viikon ylimääräiseen palkalliseen lomaan.

Toimitusjohtajan käytettäväksi myönnetään toimisuhteen ensimmäisenä vuotena _____ arkipäivää palkallista kesälomaa ja _____ arkipäivää palkallista talvilomaa.

Toimitusjohtajalle maksetaan lomapalkan yhteydessä lomarahaa, jonka suuruus on 50 prosenttia loma-ajan rahapalkasta. Lomapalkka ja lomarahaa maksetaan kaiken Toimitusjohtajalle kertyneen sekä tässä sopimuksessa erikseen sovitun loman osalta siinäkin tapauksessa, ettei lomaa voida pitää tämän sopimuksen kestäessä.

Toimitusjohtajalla on oikeus määrätä vuosiloman ajankohta sekä jakaa vuosiloma osiin haluamalla tavalla sillä edellytyksellä, että se ei aiheuta tuntuvaa haittaa Yhtiön toiminnalle.

13. Sairausajan palkka

Jos Toimitusjohtaja on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, on hänellä oikeus saada työkyvyttömyysajalta palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut. Työkyvyttömyysajalta maksetaan palkkaa sairaus-/tapaturmakohteisesti enintään kolmen kuukauden ajan.

Toimitusjohtajalla on oikeus Yhtiön käytännön mukaiseen työterveyshuoltoon. Lisäksi Toimitusjohtajalla on oikeus:

14. Perhevapaa

Toimitusjohtajalla on oikeus työsopimuslain 4 luvun mukaisiin perhevapaisiin. Toimitusjohtajalle maksetaan äitiysvapaan ajalta täysi palkka kolmelta kuukaudelta tai vaihtoehtoisesti isyysvapaan ajalta täysi palkka yhdeltä kuukaudelta.

Toimitusjohtajan alle 10-vuotiaan lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan Toimitusjohtajalle lapsen hoitamiseksi tai lapsen hoidon järjestämiseksi tilapäistä palkalista vapaata enintään neljä työpäivää.

15. Matkustaminen

Toimitusjohtajalle suoritetaan matka- ja majoituskustannukset laskun mukaan.

Toimitusjohtajalla on oikeus saada sekä koti-että ulkomaanmatkoilta päivärahat ja kilometrikorvaukset, jotka vastaavat verohallituksen päätöksessä vahvistettuja verovapaita enimmäismääriä.

16. Edustaminen

Toimitusjohtajalla on oikeus saada edustuskuluista täysimääräinen korvaus. Edustuskulujen osalta on sovittu seuraavaa:

17. Salassapitovelvollisuus

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

Tietoja, jotka Yhtiö on itse julkistanut tai jotka muutoin ovat yleisesti tunnettuja, ei pidetä liike- ja ammattilaisuuksina.

Selvennykseksi todetaan, ettei edellä mainittu salassapitovelvollisuus estä Toimitusjohtajaa hyödyntämästä omaa koulutustaan, kokemustaan tai ammattitaitoaan jatkossa eikä menemästä tämän sopimuksen päätyttyä toisen työnantajan palvelukseen. Salassapitovelvollisuus jatkuu _____ kuukautta tämän sopimuksen päättymisen jälkeen.

18. Kilpailunrajoitus

Toimitusjohtaja sitoutuu tämän sopimuksen päättymisestä _____ kuukauden ajan pidättäytymään menemästä kilpailijalle töihin, perustamasta kilpailevaa yritystä tai hankkimasta osakkuutta yrityksestä, jota tehtäviensä luonteen ja toimialansa vuoksi voidaan pitää Yhtiön kilpailijana.

Tämän kilpailunrajoituksen tarkoituksena toimialana pidetään:

Kilpailunrajoitusta ei sovelleta mikäli sopimus päättyy Yhtiön suorittamaan irtisanomiseen.

Toimitusjohtajan rikkoessa tässä sopimuksessa sovittua kilpailunrajoitusta on Toimitusjohtaja velvollinen korvaamaan kilpailunrajoituksen rikkomisella Yhtiölle aiheuttamansa vahingon, enintään kuitenkin Toimitusjohtajan 6 kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

19. Sivutoimet

Toimitusjohtaja voi jatkaa nykyisissä sivutoimissaan/luottamustehtävissään. [Luettelo tehtävistä].

Uusien sivutoimien/luottamustehtävien pitämiseen Yhtiön ulkopuolella on saatava Yhtiön hallituksen tai hallituksen puheenjohtajan suostumus.

20. Koulutus

Toimitusjohtajalla on oikeus Yhtiön kustannuksella hankkia itselleen tarpeellista täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutusta.

21. Keksinnöt/tekijänoikeus

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

Tekijänoikeus Toimitusjohtajan työn tuloksena syntyneisiin tekijänoikeudellisiin teoksiin säilyy Toimitusjohtajalla. Yhtiöllä on käyttöoikeus mainittuihin teoksiin tämän sopimuksen voimassaolon ajan. Tekijänoikeuden käyttöoikeuden luovuttamisesta sopimussuhteen jälkeen sovitaan osapuolten kesken erikseen.

22. Toimitusjohtajasopimuksen päättäminen

Molemmat sopimusosapuolet (Yhtiö ja Toimitusjohtaja) ovat oikeutettuja irtisanomaan tämän sopimuksen ilman erityistä perustetta. Irtisanomisaika on tällöin Yhtiön puolelta _____ kuukautta ja Toimitusjohtajan puolelta _____ kuukautta.

Toimitusjohtajalla ei ole työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana Yhtiön päättäessä tämän sopimuksen.

Tämä sopimus voidaan purkaa vain työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaisella purkuperusteella.

23. Erokorvaus

Yhtiön päättäessä tämän sopimuksen maksetaan Toimitusjohtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi _____ kuukauden kokonaispalkkaa vastaava erokorvaus. Tämä rahasumma maksetaan Toimitusjohtajalle viimeistään sopimussuhteen päättyessä, ellei muusta ole osapuolten kesken sovittu.

Toimitusjohtajan kuolemantapauksen yhteydessä maksetaan irtisanomisajan palkka ja/tai erokorvaus Toimitusjohtajan oikeudenomistajalle.

Toimitusjohtajalla on oikeus siirtää maksupäivää ilmoittamalla erokorvauksen maksupäivän muutoksesta Yhtiölle viimeistään _____ päivää ennen sopimuksen päättymistä.

24. Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tästä sopimuksesta, siihen liittyvistä määräyksistä tai sen päättymistä koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan osapuolien kesken. Viime kädessä erimielisyydet ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa.

25. Muut määräykset

Tämän sopimuksen lakatessa olemassa voimassa on Toimitusjohtajan palautettava Yhtiölle kaikki siltä saamansa omaisuus kuittausta vastaan. Toimitusjohtajalla on tämän sopimuksen päättymisen yhteydessä oikeus saada Työsopimuslain 6 luvun 7 §:n mukainen työtodistus. Lisäksi Toimitusjohtajalla on tämän sopimuksen päättymisen yhteydessä oikeus saada asianmukaisesti täytetty Työttömyyskassojen yhteisjärjestön hyväksymä palkkatodistus.

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu paremmista ehdoista, noudatetaan

työehtosopimusta.

Tämä sopimus kumoaa kaikki osapuolten välillä aikaisemmin mahdollisesti tehdyt sopimukset, jotka koskevat Toimitusjohtajan palvelussuhdetta tai sen ehtoja.

Tätä sopimusta voidaan muuttaa vain kirjallisesti molempien osapuolten allekirjoituksin.

26. Sopimuskappaleet

Tämä sopimus on laadittu kahtena samanlaisena kappaleena, yksi kummallekin osapuolelle.

Päiväys ja allekirjoitukset

Päiväys ja paikkakunta

Yhtiö Oy

Toimitusjohtaja

Soveltamisohjeet

1. Sopimusosapuolet

TOIMITUSJOHTAJA/TOIMITUSJOHTAJAN SIJAINENSOPIMUSMALLISSA ovat osapuolina yritys ja toimitusjohtaja. Toimitusjohtajan toimiessa tehtävässään on oman toimensa ohella toimitusjohtajan sijaisen tehtäviä hoitava muu johtava toimihenkilö normaalin työsopimuslain mukaisen työsuhdeturvan suojaama. Tilanne saattaa muuttua, kun toimitusjohtajan sijainen toimii varsinaisen toimitusjohtajan tilalla ja tehtävissä.

Toimitusjohtajan sijainen toimii toimitusjohtajan tilalla toimitusjohtajan ollessa estynyt hoitamaan toimitusjohtajan tehtäviä.

Suosittelavaa onkin, että toimitusjohtajan sijaisen voimassaolevaan työ-/johtajasopimukseen laaditaan erillinen kirjallinen liite. Liitteessä sovitaan toimitusjohtajan sijaisen oikeuksista ja velvollisuuksista, joita sovelletaan silloin, kun ko. henkilö hoitaa toimitusjohtajan tehtäviä.

Muut johtajat

MUUT JOHTAJANIMIKKEELLÄ työskentelevät ovat normaalissa työsuhteessa, joten heihin sovelletaan työsopimuslakia ja muita työlainsäädännön määräyksiä. Heidän työsopimuksiinsa ei voida tehokkaasti sisällyttää työlainsäädännön pakottavien määräyksien vastaisia pykäläiä. (Ks. tämän oppaan kohta Johtajasopimukset)

2. Sopimuksen tausta ja tarkoitus

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUS, JONKA osakeyhtiön hallitus on kokouksessaan hyväksynyt, sitoo hallitusta josta tästä hyväksymisestä lähtien.

Toimitusjohtajasopimusmallin päällimmäisenä tarkoituksena on antaa toimitusjohtajalle sopimusteitse lainsäädännöllisesti puuttuva työsuhdeturva. Hyvällä sopimuksella voidaan turvata yrityksen ja johtajan edut, sekä välttää riitatilanteita.

Toimitusjohtajasopimus on hyvä kirjata hallituksen pöytäkirjan liitteeksi ja vastaavasti on suositeltavaa ottaa hallituksen kokouksen pöytäkirja toimitusjohtajasopimuksen liitteeksi.

3. Toimenkuvaus

ENNEN TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSEN tekemistä osapuolten on syytä keskenään selvittää, mitkä ovat toimitusjohtajan vastuut, velvollisuudet ja oikeudet. Lähikohtana toimitusjohtajan tehtävien osalta on, että toimitusjohtaja johtaa ja valvoo yhtiön liiketoimintaa sekä hoitaa yhtiön juoksevan hallinnon osakeyhtiölain

määräysten mukaisesti ja yhdensuuntaisesti yrityksen hallituksen antamien päälinjojen kanssa. Sopimukseen tulisi ottaa liitteeksi tarkempi hallituksen ja toimitusjohtajan välinen kirjallinen tehtäväkuvaus, josta käy ilmi muun muassa toimitusjohtajan toimivallan rajat. On järkevää määritellä esimerkiksi millaisissa tapauksissa toimitusjohtajan on hankittava päätöksilleen hallituksen vahvistus.

Toimitusjohtajan vastuun osalta on muistettava, että osakeyhtiölain 6:17 mukaan toimitusjohtajan on annettava hallitukselle ja sen jäsenelle tiedot, jotka ovat tarpeen hallituksen tehtävien hoitamiseksi. Osakeyhtiölain mukaisen vahingonkorvausvastuun välttämiseksi on huolehdittava hallituksen päätösten pöytäkirjaamisesta tai muusta dokumentoimisesta päätöksenteon yhteydessä (ns. *Business Judgement Rule*).

4. Sopimuksen kesto

PÄÄSÄÄNTÖNÄ TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSISSA samoin kuin työsopimuksissakin on, että sopimus tehdään toistaiseksi voimassaolevaksi. Määräaikaaisuudelta ei kuitenkaan vaadita toimitusjohtajan osalta vastaavia edellytyksiä kuin työsuhteisten osalta.

Määräaikainen sopimus sitoo kumpaakin sopimusosapuolta. Ellei irtisanomismahdollisuudesta ole sovittu, määräaikaista sopimusta ei voida yksipuolisesti irtisanoa. Hallituksella on tässäkin tilanteessa osakeyhtiölain nojalla oikeus vapauttaa toimitusjohtaja tehtävästään palkanmaksuvelvollisuuden kuitenkin jatkuessa määräaikaisuuden loppuun.

Lisäksi sopimuksessa on hyvä mainita, milloin toimitusjohtaja ryhtyy toimeen hoitamaan.

5. Työntekopaikka

ERITYISESTI VEROTUKSELLISISTA syistä on hyvä määritellä toimitusjohtajan työntekopaikka.

6. Työaika

UUDEN TYÖAIKALAIN valmistelun ja vallitsevan oikeuskäytännön mukaan työaikalain ulkopuolelle jäävät toimitusjohtajat ja muut tosiasialliset yrityksen ylimpään johtoon kuuluvat.

Vaikka toimitusjohtajaan ei sovelleta työaikalakia, on asianmukaista sopia toimitusjohtajan keskimääräinen työaika. Tällöin pystytään määrittämään toimitusjohtajan sopimuksen mukaiset veloitteet ja se, milloin toimitusjohtaja on tavoitettavissa. Määrittämällä keskimääräinen työaika voidaan myös arvioida käytettävän työajan ja toimitusjohtajan kuukausittaisen palkan suhdetta.

7. Palkkaus

HENKILÖKOHTAISEEN PALKKAAN vaikuttavia tekijöitä kokemuksen lisäksi ovat muun muassa yrityksen koko, toimialan kannattavuus, kilpailuasema ja toimitusjohtajan tehtävän vastuullisuus.

8. Bonukset, tulospalkkiot yms.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN voi perustua yrityksen tulokseen, toimitusjohtajan henkilökohtaiseen suoriutumiseen tai kumpaankin.

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

Yleensä toimitusjohtajan bonus pyritään sitomaan kirjanpidolliseen voittoon tai käyttökatteseen. Oleellista toimitusjohtajan itsensä kannalta on kuitenkin sitoa palkkio helposti määriteltävään ja helposti laskettavissa olevaan suureen, jotta vältytään mahdollisilta tulkintaerimielisyyksiltä.

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

9. Optiot

TYÖSUHDEOPTIOLLA TARKOITETAAN toimitusjohtajasuhteeseen perustuvaa oikeutta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia ennaltamääritelyyn, käypää arvoa alempaan hintaan (vaihtovelkakirjalaina, optiolaina, optio-oikeus tai muu näihin rinnastettava sopimus tai sitoumus).

Arvioitaessa optioiden verotuksellista luonnetta 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 ansiotuloksi, jona työsuhdeoptiota käytetään.

Yleensä optio-oikeus on sidottu työsuhteen (toimisuhteen) jatkumiseen ja toimitusjohtajasuhteen päättyessä toteutumattomat optio-oikeudet menetetään. Päätämissopimuksissa sovitaan joskus optioedun säilymisestä myös toimi- tai työsuhteen päättymisen jälkeen.

10. Eläke-etuudet

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSEEN KYTKETÄÄN varsin usein lakisääteisen eläkkeen lisäksi ylimääräisiä lisäeläkkeitä, joilla pyritään joko eläkeiän alentamiseen tai eläkkeen

määrän korottamiseen. Lisäeläkkeen kustannukset maksaa työnantaja. Lisäeläke räätälöidään yrityksen ja toimitusjohtajan tarpeita vastaavaksi vakuutusyhtiön, toimitusjohtajan ja yrityksen välisellä sopimuksella. Toimitusjohtajan tulee lisäksi huolehtia siitä, ettei työnantaja voi peruuttaa lisäeläkettä (ns. takaisinoston kieltö). 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.

Lisäeläke voidaan sopia maksettavaksi koko eliniäksi tai vain määrätyn ajaksi. Vakuutus on sidottu vakuutettuun henkilöön, ja eläke maksetaan vain hänelle. Mikäli vakuutettu kuolee ennen kuin eläkettä aletaan maksaa, ei vakuutuksen perusteella suoriteta eläkettä. Vakuutetun kuoleman varalta lisäeläkevakuutukseen kannattaa aina liittää henkivakuutusturva tai perhe-eläketurva.

On tärkeää muistaa, että veroteknisistä syistä vakuutuksen ottajaksi kirjataan yritys, mikä käytännössä tarkoittaa myös sitä, että yritys varsin pitkälle päättää vakuutuksen käytöstä. Toimitusjohtajasopimuksessa tai muulla sopimuksella on syytä nimenomaisesti varmistaa toimitusjohtajan oikeus vapaakirjaan tapauksissa, joissa palvelussuhde päättyy ennen eläkeiän täyttymistä. Vapaakirjalla tarkoitetaan sitä, että toimitusjohtajalla on oikeus saada hyväkseen jo maksetut eläkemaksut jäädesään aikanaan eläkkeelle, vaikka toimitusjohtajasuhde olisikin jo päättynyt ennen eläkeikää.

Jos lisäeläkkeen on ottanut yritys, toimitusjohtajan saama eläketulo vähennetään hänelle tulevasta työttömyyspäivärahasta. Jos lisäeläkkeen on ottanut toimitusjohtaja itse, eläketulo ei vähennä työttömyyskorvausta. Lisäeläkkeen alkamista voi usein kuitenkin siirtää esim. alkamaan työttömyyskauden jälkeen.

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

11. Vakuutukset

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSISSA SOVITAAN yleensä vapaa-ajan tapaturmavakuutuksesta ja matkavakuutuksesta. Usein yksilöllisen eläkevakuutuksen lisäksi sovitaan myös yksilöllisestä henkivakuutuksesta. Toimitusjohtaja on yrityksessä avainhenkilö. Yritykselle saattaa aiheutua huomattavia taloudellisia vahinkoja, jos avainhenkilö sairastumisen tai jonkin muun syyn vuoksi ei pysty työtään tekemään. Osana

yritysten riskienhallintaa yritykset voivat ottaa erilaisia vakuutuksia.

Sekä toimitusjohtajan että myös yhtiön vahingonkorvausvastuun kannalta on oleellista, että yhtiöllä on toimitusjohtajan toiminnan kattava vastuuvakuutus. Tällä turvataan toimitusjohtajan henkilökohtaisen aseman lisäksi yhtiön toiminnan jatkuminen.

12. Lomaoikeus

VALLITSEVAN KÄYTÄNNÖN mukaan vuosilomalakia ei sovelleta toimitusjohtajaan. Sopimukseen on siten syytä kirjata maininta vuosilomalain noudattamisesta. Pelkkä vuosiloman määrän sopiminen ei turvaa toimitusjohtajan oikeutta esimerkiksi lomakorvaukseen pitämättömistä lomapäivistä toimisuhteen päättyessä.

Mikäli sopimukseen kirjataan ”vuosiloma määräytyy vuosilomalain mukaan”, ei sopimus vielä välttämättä turvaa esimerkiksi oikeutta lomakorvaukseen.

Vuosilomalain soveltamisen lisäksi on mainittava vuosilomalain ylittävät lomaetuudet. Usein sovitaan esimerkiksi, että toimitusjohtajalla on vuosittain oikeus viikon ylimääräiseen lomaan. Tämä perustuu yleensä toimitusjohtajan suureen työmäärään ja työn sitovuuteen.

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.–30.4. välisenä aikana ns. talvilomana. Tavalisimmin sovitaan täydestä palkallisesta lomasta jo ensimmäisenä vuonna, eli toimitusjohtajalle annetaan vuosilomalaissa määriteltyä paremmat lomaedut.

Lomaraha

SOPIMUKSEEN ON myös kirjattava määräys lomarahan maksamisesta. Lomaraha ja lomatalpaluuraha eivät ole lakisääteisiä, vaan ne perustuvat tavallisimmin työehtosopimusten määräyksiin. Sopimusmallissa käytetään käsitettä lomaraha, mikä merkitsee sitä, että se maksetaan vuosiloma-ajan palkan yhteydessä ennen loman tai sen osan alkamista. Lomarahaa ei yleensä makseta toimisuhteen päättyessä suoritettavasta lomakorvauksesta, joten lomarahasta lomakorvauksen yhteydessä on sovittava erikseen.

13. Sairausajan palkka

TOIMITUSJOHTAJALLA EI ole oikeutta työ sopimuslain mukaiseen 1 + 9 päivän mittaiseen sairausajan palkkaan tai työehtosopimuksessa sovittuun pidempään sairausajan palkkaan, joten sairausajan palkallisuudesta on sovittava erikseen. Toimitusjohtajan osalta voidaan sopia esimerkiksi kiinteästä 3–6 kuukauden

sairausajan palkkaoikeudesta. Mikäli toimitusjohtajasopimuksessa ei ole sovittu mitään sairausajan palkallisuudesta, ei toimitusjohtajalla ole edellä mainittua etuutta. Kun yritys maksaa sairausajalta sairauspäivärahaa suuremman palkan, yritys saa sairausvakuutuslain mukaiset päivärahat, ellei toisin sovita.

14. Perhevapaa

TOIMITUSJOHTAJALLA EI ole ilman erillistä sopimista oikeutta työ sopimuslain mukaisiin perhevapaisiin, kuten äitiys- tai isyysvapaisiin tai tilapäisiin hoitovapaisiin.

Sopimusmalliin on kirjattu määräys työ sopimuslain 4 luvun soveltamisesta. Työ sopimuslain 4 luvussa säädetään äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaasta, hoitovapaasta, osittaisesta hoitovapaasta, tilapäisestä hoitovapaasta, poissaolosta pakottavista perhesyistä ja poissaolosta perheenjäsenen tai muun läheisen hoitamiseksi. Laissa ei säädetä vain mahdollisuudesta tällaisten vapaiden pitämiseen vaan myös menettelystä tämän luvun poissaolojen yhteydessä. Myös nämä määräykset sitovat sopimus kirjauksen mukaan toimitusjohtajaa. Esimerkiksi äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamista. Mikäli halutaan, että toimitusjohtajalla on oikeus palkkaan perhevapaan tai sen osan ajalta, tulee tämä kirjata sopimukseen.

15. Matkustaminen

KILOMETRIKORVAUKSET JA päivärahat ovat toimitusjohtajan ja yhtiön välisiä sopimuksenvaraisia asioita eikä niiden maksaminen perustu lakiin. Verohallituksen päätöksessä määritellään vuosittain vain päivärahojen ja kilometrikorvausten verovapaat enimmäismäärät. Käytännössä sovitaan lähes poikkeuksetta, että yritys maksaa kilometrikorvaukset ja päivärahat verohallituksen ohjeissa mainittujen verottomien enimmäismäärien mukaisina.

Jos toimitusjohtajan tehtävä edellyttää normaalia laajempaa matkustamista, toimitusjohtajan on syytä harkita, miten vapaa-aikana tapahtuva matkustaminen tulee sopimuksessa huomioitua ja miten asiasta itselle aiheutuva ylimääräinen rasitus on mahdollista tasapainottaa.

16. Edustaminen

SOPIMUSMALLIN MUKAAN toimitusjohtajalla on oikeus korvaukseen maksamistaan edustuskuluista. Epäselvyyksien välttämiseksi on suositeltavaa sopia yhdessä hallituksen kanssa esimerkiksi tietyn suuruinen edustusbudjetti.

17. Salassapitovelvollisuus

SALASSAPITOVELVOITTEEN ALAINEN tieto on määriteltävä mahdollisimman tarkasti tai ainakin on määriteltävä, mikä ei kuulu salassapitovelvoitteen piiriin. Salassapitovelvollisuutta ei voida ulottaa koskemaan toimitusjohtajan ammattitaitoa tai kokemusta. Salassapitovelvollisuuden kesto tulee myös määrittää, suositeltava aika on maksimissaan kaksi vuotta toimitusuhteen päättymisen jälkeen.

Vertailun vuoksi voidaan todeta, että työ sopimuslain 3 luvun 4 §:n mukainen salassapitovelvollisuus koskee vain työsuhteen voimassaoloa. Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa työsuhteen voimassaolon aikana ilmaista muille eikä itse käyttää hyödykseen työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia. Liike- tai ammattisalaisuuden ilmaisemisesta ja väärinkäyttämisestä on säädetty rangaistus rikoslain mukaisesti.

Toimitusjohtajasopimuksella halutaan usein varmistaa liikesalaisuuksien salassapito myös toimitusjohtajan osalta, vaikka työ sopimuslaki ei tätä sidokkaan. Liikesalaisuuskielto on kuitenkin syytä myös toimitusjohtajasopimuksen osalta rajoittaa sopimusuhteen keston eikä siten ole suositeltavaa tarpeettomasti sitouttaa tai sitoutua salassapitovelvoitteeseen ainakaan pitkäksi aikaa sopimusuhteen päättymisen jälkeen. Kohtuullinen aika voi vaihdella 6 – 24 kuukauden välillä.

Salassapitovelvollisuus voidaan kirjata toimitusjohtajasopimukseen esimerkiksi työ sopimuslain 3 luvun 4 §:n mukaisesti. Salassapitovelvollisuuden rikkomisen seuraamuksena voi olla vahingonkorvaus tai erikseen sovittu sopimussakko. Sopimussakkoon tulee suhtautua äärimmäisen varauksellisesti, sillä sopimussakko ei edellytä aiheutunutta vahinkoa, vaan maksuvelvoite syntyy jo pelkästä sopimusrikkomuksesta. Korvausvastuun osalta on tärkeää sopia kohtuullisesta korvauksen/sakon enimmäismäärästä.

Eräitä erityiskysymyksiä

LIKESALAISUUDEN ILMAISEMINEN voi olla rangaistava teko sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain mukaan. Menettely voi tulla rangaistavaksi myös rikoslain mukaan.

Yrityssalaisuuden rikkominen

RIKOSLAIN 30 luvussa säännellään yrityssalaisuuden rikkomisesta toimitusuhteen aikana. Sen mukaan toimitusjohtaja voidaan tuomita sakkoon tai enintään kahdeksi vuodeksi vankeuteen, jos hän hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai käyttää

hyväkseen sitä. Vaikka nämä säädökset koskevat lähtökohtaisesti toimitusuhteen voimassaoloa, toimitusjohtajan on syytä olla varovainen perustaan kilpailevaa yritystä tai siirtyessään kilpailijan palvelukseen. Toimitusjohtajan on syytä varoa, että hän ei tee kilpailevia tekoja, kuten markkinointia, asiakkaiden hankintaa tai muuta työtä ollessaan vielä toimitusjohtajasopimusuhteessa. Rikoslain 30 luvun 5 §:n mukaan yrityssalaisuuden rikkomisen kriminalisointi on voimassa kaksi vuotta toimitusuhteen päättymisestä. Yrityssalaisuuden rikkomisen yritys on rangaistavaa.

18. Kilpailunrajoitus

YHTIÖLLÄ VOI olla intressiä kieltää kilpaileva toiminta myös toimitusjohtajasopimuksen päätyttyä. Kiellon ei tule kuitenkaan kohtuuttomasti (ajallisesti/ sisällöllisesti tai alueellisesti) rajoittaa toimitusjohtajan toimintavapautta. Kilpailukiellon sisältö tulee aina määrittellä mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Siitä on syytä selvittää mitä kilpailevalla toiminnalla tarkoitetaan, kuka on kilpailija, maantieteelliset rajaukset. Kilpailukieltolauseketta voitaneen pitää kohtuullisena kun sopimus täyttää seuraavat edellytykset:

- kilpaileva toiminta/ kilpailijat on tarkasti määritelty
- se ei ole voimassa jos toimitusjohtajuus päättyy yhtiöstä johtuvasta syystä
- voimassaoloajalta maksetaan toimitusjohtajalle riittävä korvaus (korvaussummana voidaan ajatella esim. sidottuisuuden kesto aika kerrottuna kuukausipalkalla);
- voimassaoloaika ei ole kohtuuttoman pitkä, suositellaan, että enimmäispituus on työ sopimuslain mukaisesti 6–12 kuukautta työnteon päättymisen jälkeen.

KILPAILU- JA rekrytointikiellon sekä salassapitoehdon yhteydessä sovitaan usein sopimussakosta, mikäli toimitusjohtaja rikkoo kilpailu- tai rekrytointikieltoa tai salassapitoehto. Sopimussakon vaatiminen ei edellytä, että yhtiö pystyy osoittamaan vahingon määrän. Suositeltavampaa onkin, että osapuolet sopivat vahingonkorvausvelvollisuudesta vahingonkorvauslain mukaan, jolloin vahinko tulee korvattavaksi aiheutetun vahingon mukaan ja yhtiö joutuu osoittamaan ensin vahingon aiheutumisen. Vahingonkorvausvastuun osalta on suositeltavaa sopia vahingonkorvausvastuun ylärajasta.

Mikäli osapuolet sopivat sopimussakosta, tulee sopimuksessa sopia, että tämä sopimussakon määrä on korvauksen yläraja eikä yhtiö näin ollen voi enää vaatia lisäksi korvausta vahingonkorvauslain nojalla. Mikäli sopimussakosta ei ole sovittu, sovelletaan vahingonkorvauslakia (VahL).

Mikäli toimitusjohtajan palkka koostuu myös muuttuvasta palkanosasta (esimerkiksi bonuksista tai muista tulospalkkioista), on sopimussakko suositeltavaa sitoa kiinteään kuukausipalkkaan.

On syytä muistaa, että sopimussuhde yhtiöön on voimassa vielä irtisanomisaikana, vaikka jostain syystä työntekovelvoitetta ei enää olisikaan. Samoin vuosiloman aikana sopimussuhde ja sen myötä edellä mainittua kilpailua rajoittavat säännöt ovat lähtökohtaisesti voimassa.

Kilpailukiellon ja salassapitoehdon osalta on suositeltavaa tutustua YTN:n lakiryhmän laatimaan oppaaseen ”Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito”.

19. Sivutoimet

SIVUTOIMEN PITÄMISEEN saatu lupa tai lupa nykyisiin sivu- tai luottamustoimiin on syytä kirjata toimitusjohtajasopimukseen ja hallituksen pöytäkirjaan.

20. Koulutus

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSESSA VOIDAAN sopia yhtiön järjestämästä koulutuksesta sekä siitä, missä määrin toimitusjohtajalla on oikeus osallistua yrityksen ulkopuoliseen koulutukseen yhtiön kustannuksella ja täydellä palkalla.

Mikäli toimitusjohtaja haluaa osallistua tavanomaista laajempaan koulutukseen, on asiasta hyvä sopia kirjallisesti hallituksen kanssa ennen koulutusta.

21. Työsuhdekeksinnöt/tekijänoikeus

TOIMITUSJOHTAJAN ON oikeuskirjallisuudessa ja työsuhdekeksintölautakunnan lausunnoissa katsottu lähtökohtaisesti kuuluvan työsuhdekeksintölain piiriin (muun muassa työsuhdekeksintölautakunnan lausunnot 1/2001 ja 5/1996). Koska työsuhdekeksintölautakunnan lausunnoissa on todettu lain soveltamisalan laajuuden määräytyvän muun muassa toimitusjohtajan tehtävien, valtuuksien, omistuksen määrän ja määräysvallan perusteella, on ongelmien välttämiseksi toimitusjohtajasopimuksessa syytä mainita työsuhdekeksintölain soveltamisesta. (Ks. myös lausunnot 5/1998 ja 2/2007.)

Mikäli toimitusjohtaja luo yhtiön palveluksessa ollessaan keksinnön, joka on patentoitavissa, syntyy yhtiölle useimmissa tapauksissa oikeus keksintöön.

Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin määrittelee, mitkä oikeudet yhtiö voi kulloinkin ottaa keksintöön.

Toimitusjohtajan tulee ilmoittaa työsuhdekeksinnöstä kirjallisesti yhtiölle ja samalla antaa sen sisällöstä sellainen tieto, että yhtiö voi ymmärtää keksinnön. Mikäli yhtiö haluaa oikeudet keksintöön, sen tulee ilmoittaa asiasta toimitusjohtajalle neljän kuukauden kuluessa siitä, kun keksijä on tehnyt ilmoituksen keksinnöstä. Mikäli yhtiö ottaa oikeuden toimitusjohtajan laatimaan keksintöön, on toimitusjohtajalla oikeus saada yhtiöltä kohtuullinen korvaus tekemästään keksinnöstä. Mikäli syntyy erimielisyyttä siitä, kuuluuko keksintö työsuhdekeksintöjen piiriin tai mikä on keksinnön arvo, voivat osapuolet pyytää lausunnon työsuhdekeksintölautakunnalta tai saattaa asian tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Toimitusjohtajasopimuksessa voidaan täsmentää myös keksinnöstä maksettavan korvauksen perusteet. Kun työsuhdekeksintö 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.

Jos yhtiössä on keksintöohjesääntö, sopimuksessa on syytä sopia työsuhdekeksintölain lisäksi yhtiön ohjesäännön soveltamisesta.

Tekijänoikeus

TEKIJÄNOIKEUS SYNTYY aina alunperin sille, joka luo teoksen. Työnantaja saa lähtökohtaisesti työntekijänsä luomaan teokseen normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden. Tapauskohtaisesti joudutaan arvioimaan, voidaanko tekijänoikeuksien laajemmin katsoa siirtyneen työnantajalle. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota työsuhteen tarkoitukseen ja työtehtävien sisältöön, teoksen tavanomaiseen käyttötapaan työnantajan toimialalla ja alan yleiseen käytäntöön.

Työsuhdetekijänoikeudellisten säännösten ja oikeuseriaatteiden soveltamisedellytyksenä on, että teokset on tehty työsuhteessa. Säännöksiä ei lähtökohtaisesti sovelleta toimitusjohtajaan, joka ei ole työsuhteessa. Silloin toimitusjohtajalle jää tekemiinsä teoksiin kaikki tekijänoikeudet ja myös teoksen käyttöoikeudet. Tältä osin käytäntö poikkeaa esimerkiksi työsuhdekeksintölaissa olevasta työsuhteen määrittelystä. Mikäli tietyn teoksen tekeminen nimenomaisesti kuuluu toimitusjohtajan toimenkuvaan, voi työsuhdetekijänoikeuksia koskevien säännösten soveltaminen tulla kyseeseen (ks. KKO 1996:43).

22. Toimitusjohtajasopimuksen päätyminen

Toimitusjohtajasopimuksen irtisanominen

KOSKA TYÖSOPIMUSLAKIA (TSL) ei sovelleta osakeyhtiön toimitusjohtajaan, yritys ei tarvitse työsopimuslain mukaisia perusteita toimitusjohtajan irtisanomiseen. Sopimukseen voidaan kuitenkin kirjata myös yhtiötä sitova irtisanomisperuste, esimerkiksi ”Sopimuksen irtisanomiseen tulee olla työsopimuslain tarkoittama erityisen painava syy” tai ”Yrityksen toimintaolosuhteissa tai omistuspohjassa tapahtuva olennainen muutos” tai ”Yrityksen toiminnan olennainen väheneminen tai loppuminen kokonaan”.

Irtisanomisajan pituudesta on mahdollista sopia vapaasti. Sopimusmallissa on irtisanomisajat jätetty osapuolten sovittaviksi. Yleistä on, että irtisanomisajat poikkeavat toisistaan sen mukaan, toteuttaako irtisanomisen yritys vai toimitusjohtaja. Tavallista on, että yrityksen irtisanoessa toimitusjohtajan kanssa solmitun sopimuksen, irtisanomisaika on kuusi kuukautta, kun taas toimitusjohtajan irtisanoutuessa irtisanomisaika on kolme kuukautta.

Toimitusjohtajasopimuksen purkaminen

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

Muut tilanteet

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUS VOIDAAN tehdä myös määräaikaisena. Määräaikainen toimitusjohtajasopimus on irtisanottavissa kesken sopimuskauden vain, jos irtisanomismahdollisuudesta on erikseen sovittu. Jos toinen osapuoli oleellisesti rikkoo toimitusjohtajasopimusta, myös määräaikainen toimitusjohtajasopimus on purettavissa normaalien sopimusoikeudellisten periaatteiden mukaisesti.

Jos yritys asetetaan konkurssiin, konkurssin aikana sopijapuoleksi tulee yrityksen sijaan konkurssipesä, jonka tehtävänä on mm. maksaa palkat konkurssin ajalta. Tällöin toimitusjohtajan yhtiöoikeudellinen asema lakkaa ja myös hänen sopimussuhteensa päättyy automaattisesti ilman irtisanomisaikaa.

Vakuutusosikeus on kuitenkin omassa ratkaisukäytännössään katsonut, että toimitusjohtajalla ei ole oikeutta työttömyysetuuksiin johtajasopimuksessa sovitulta irtisanomisajalta, vaikka hän ei saisikaan palkka tai vastaavaa korvausta kyseiseltä ajalta.

Kun toimitusjohtaja siirtyy eläkkeelle, lakkaa sopimus olemasta voimassa. Jos toimitusjohtaja kuolee, päättyy sopimus samalla hetkellä.

Toimitusjohtajasopimuksessa on kuitenkin voitu sopia yhtiön velvoitteista toimitusjohtajan kuolemantapauksessa, kuten irtisanomisajan palkan maksamisesta toimitusjohtajan oikeudenomistajille.

23. Erokorvaus

PÄÄSÄÄNTÖISESTI TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSISSA

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 kolmen vuoden palkkaa vastaavaan korvaukseen.

Mikäli toimitusjohtajan palkka sisältää muuttuvia palkanosia ja erokorvauksen osalta viitataan toimitusjohtajan sopimussuhteen aikana saamaan palkkaan, on syytä sopia, että muuttuvat palkanosat huomioidaan erokorvausta määriteltäessä. On suositeltavaa tutustua myös korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2006:42, jossa työsuhteoptioista saatu tulo huomioitiin palkkana määrättäessä korvausta työsopimuksen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

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 esimerkiksi erokorvausta vastaavan määrän.

Verotussyistä toimitusjohtajalle saattaa olla tarpeellista / edullista siirtää korvauksen maksaminen seuraavalle verovuodelle, joten tähän on hyvä varautua sopimuksessa.

Vaikutukset työttömyysturvaan

ENNEN TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSEN irtisanomista on syytä selvittää työttömyysturva. Mikäli toimitusjohtaja itse irtisanoo sopimuksen ilman pätevää syytä tai on menettelyllään aiheuttanut toimitusjohtajasopimuksen päättymisen, voidaan toimitusjohtajalle asettaa kolmen kuukauden karenssi ennen kuin hän on päivärahaan oikeutettu. Edellä mainitun takia toimitusjohtajasopimuksessa tulee aina sopia vähintään kolmen kuukauden erokorvauksesta. Tulkinnat voivat vaihdella riippuen työ- ja elinkeinotoimistosta ja jokaisen tapauksen yksityiskohdista.

Työttömyysturvalain mukaan toimitusjohtajalla ei

ole oikeutta työttömyyspäivärahaan siltä ajalta, jolta hän saa erokorvausta.

On kuitenkin tärkeää ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistoon heti toimitusjohtajan päätyttyä (ensimmäisenä työttömyyspäivänä) työttömyyspäivärahan varmistamiseksi.

24. Erimielisyyksien ratkaiseminen

ERIMIELISYYDET ON pyrittävä ensisijaisesti ratkaisemaan toimitusjohtajan ja yrityksen välisin neuvotteluin.

Oman liittosi lakimiehet auttavat neuvotteluissa.

Jos riita ei ratkea neuvotteluissa, toimitusjohtaja voi saattaa asian tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Tällöin jäsenen käytettävissä on useimmiten liiton oikeusturvavakuutus. Oikeudenkäyntiprosessia ei kuitenkaan tule käynnistää ennen liiton lakimiehen kanssa käytyjä neuvotteluja.

Toimitusjohtajan kannalta järkevintä on sopia, että mahdolliset erimielisyydet toimitusjohtajasopimuksen tulkinnasta tai päättämisestä ratkaistaan normaalissa alioikeusmenettelyssä eli käräjäoikeudessa.

Jos kuitenkin päädytään siihen, että erimielisyydet

ratkaistaan välimiesmenettelyssä, tulee sopia yksimiehisestä välimiesmenettelystä sekä siitä, että yhtiö maksaa välimiesmenettelystä aiheutuvat kulut. Liiton oikeusturvavakuutukset eivät pääsääntöisesti kata välimiehen kuluja, jotka voivat olla merkittävät.

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

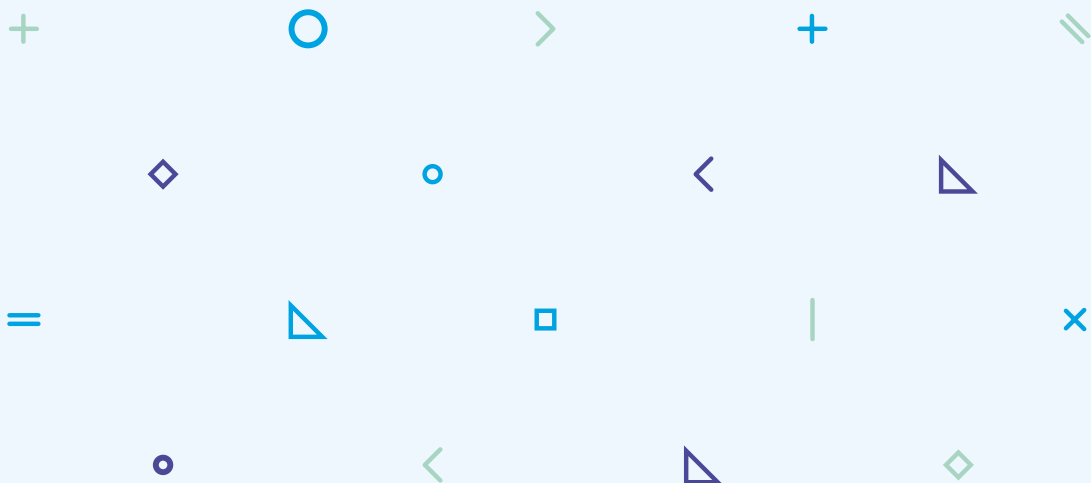
25. Muut määräykset

SOPIMUKSEN "MUUT määräykset" -kohdassa on käytännön menettelynormeja, joita ei lähtökohtaisesti suositella muutettaviksi.

Mikäli toimitusjohtajaan sovelletaan jonkin työehtosopimuksen ehtoja, tulee työehtosopimuksen nimi kirjata toimitusjohtajasopimukseen.

26. Sopimuskappaleet

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSESSA TULISI olla maininta sen tekopaikasta ja päivämäärästä sekä osapuolten allekirjoitukset. Molemmille osapuolille on syytä tehdä omat kappaleet.



5. Muun ylimmän johdon oikeudellinen asema

KUTEN EDellä on esitetty, ei toimitusjohtajaan sovelleta työsopimuslakia. Toimitusjohtajasta poiketen kaikki hänen alaisuudessaan toimivat ylimmät johtajat johtoryhmän jäsenet mukaan lukien ovat työsopimuslain soveltamispiirissä, joten heidän työsuhteidensa oikeudet ja velvollisuudet perustuvat työsopimuslakiin. Täten muun muassa työsopimuslaissa säädettyjä työsuhteen päättämisperusteita on noudatettava myös ylimmän johdon työsuhteiden päättämisessä.

Työaikalakia ei sitä vastoin sovelleta työhön, jota siihen kuuluvien tehtävien tai aseman perusteella on muutoin pidettävä yrityksen tai sen itsenäisen osan johtamisena tai sellaiseen rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä. Kyseinen säännös tarkoittaa ns. tosiasiallisia johtajia, joilla on muun muassa budjettivaltaa, oikeus palkata ja irtisanoa suorat alaiset ilman esimiehen tai muun tahon hyväksyntää, ja joiden työsuhteen ehdot ovat kokonaisuudessaan ensimmäistä suoraa alaista paremmat ja vastaavasti työsuhteen ehdot ovat samalla tasolla muiden vastaavassa asemassa olevien johtajien kanssa.

Työaikalain soveltamispiirin ulkopuolelle jäävät johtajat ovat usein yrityksen johtoryhmän jäseniä suoraan asemansa perusteella, kuten talousjohtaja, hallintojohtaja ja markkinointijohtaja. Heidän tehtävänä on johtaa yrityksen itsenäisen osaston tai yksikön toimintaa toimitusjohtajan alaisuudessa. Johtoryhmän jäsenyys ei kuitenkaan yksinään ratkaise työaikalain soveltamisalaa. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse ja/ tai mitä enemmän toimitusjohtaja, hallitus tai omistajataho käyttää viimekädessä määräysvaltaa johtoryhmän jäsenelle kuuluvassa asiassa, sitä todennäköisemmin myös johtoryhmään kuuluvat johtajat ovat työaikalain soveltamispiirissä. Ratkaisu siitä, sovelletaanko työaikalakia johtoryhmän jäseneseen vai ei, tulee tehdä tapauskohtaisesti kokonaisharkintaa käyttäen.

Työneuvosto on ratkaisussaan (TN 1433-09) katsonut, että myyntijohtaja ei ollut johtoryhmän jäsenyydestä huolimatta työaikalain soveltamispiirin

ulkopuolella, sillä hänen ei katsottu osallistuneen melko itsenäisestä asemastaan huolimatta yhtiön johtamiseen. Lisäksi jäi selvittämättä, mikä oli se yhtiön itsenäinen osa, jonka johtajana myyntijohtaja voisi jäädä työaikalain ulkopuolelle.

Koska työaikalakia ei useinkaan sovelleta johtoryhmän jäsenten työsuhteissa, ei heillä ole myöskään laissa säädettyä työaika. Työaikalain soveltamispiirin ulkopuolelle jäämisen merkitys korostuu erityisesti palkkaehdoissa. Sopiessaan palkastaan johtoryhmään kuuluvan johtajan tulee ottaa huomioon, että sovittu palkka on kokonaispalkka, joka sisältää myös sopimuksessa sovitun säännöllisen työajan ylittävän työn korvauksen. Samoin johtoryhmän jäsenen palkka sisältää pääsääntöisesti korvauksen myös työhön sidoksissa olevan ajan käyttämisestä, kuten vapaa-aikana tapahtuvasta matkustamisesta.

Työaikalain ulkopuoliset johtajat eivät ole myöskään työehtosopimusten piirissä. Jotta johtoryhmään kuuluvalla johtajalla olisi kiistaton oikeus nauttia työehtosopimuksen tuomista eduista, tulee johtajasopimuksessa nimenomaisesti sopia työehtosopimuksen soveltamisesta johtajan työsuhteeseen. Pelkkä viittaus siihen, että johtajan edut määräytyvät samalla tavalla kuin ylempien toimihenkilöiden edut, on usein epäselvä, mikäli ylempillä toimihenkilöillä ei ole kyseessä olevalla toimialalla sitovaa työehtosopimusta. Mikäli työnantajan ei tule noudattaa työehtosopimusta ylempien toimihenkilöiden työsuhteissa, on työsopimuksessa hyvä viitata työnantajan yleiseen työehtosopimuskäytäntöön. Johtoryhmän jäsenen kanssa voidaan myös sopia, että työehtosopimusta noudatetaan vain tiettyjen ehtojen osalta.

Koska johtoryhmän jäseniltä voidaan asemansa perusteella edellyttää ja olettaa suurempaa lojaliteettia työnantajaansa kohtaan kuin työntekijän asemassa olevalta, on henkilöön liittyvien irtisanomisperusteiden arviointi haastavaa. Menettely, joka ei oikeuta työnantajaa irtisanomaan työntekijää edellä mainitulla irtisanomisperusteella, saattaa täyttää henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen, mikäli

menettelyyn on syyllistynyt johtoryhmän jäsen. Usein toimitusjohtajan vaihtuessa uusi toimitusjohtaja haluaa vaihtaa johtoryhmän joko kokonaan tai ainakin osittain omiin luottohenkilöihinsä. Tällöin käsillä oleva tilanne johtaa usein erimielisyyksiin siitä, onko työnantajalla työsopimuslain mukaista irtisanomisperustetta johtoryhmän jäsenen työsopimuksen päättämiseksi. Pelkästään toimitusjohtajan liikkeenjohdollisesti perusteltavissa oleva näkemys ei missään nimessä tarkoita sitä, että myös työsopimuslain mukainen irtisanomisperuste täyttyisi.

Vaikka työsopimuslain mukaan työsopimussuhteessa oleva johtaja ei voi etukäteen pätevästi sopia työsuhteensa perusteettomasta päättämisestä maksettavasta korvauksesta, voi tällaisesta erokorvauksesta olla perusteltuakin sopia johtoryhmän jäsenten kohdalla. Mikäli sovittu erokorvaus on riittävän suuri, ei johtoryhmän jäsenellä ole erokorvauksen saamisen jälkeen välttämättä taloudellista tarvetta irtisanomisperusteen riitauttamiseen vahingonkorvauksen saamiseksi. Johtajasopimuksessa sovittu erokorvaus ei kuitenkaan estä johtajaa vaatimasta vahingonkorvausta tuomioistuimessa, mikäli hän katsoo työsuhteen päättämisen olleen työsopimuslain vastainen. Maksettu erokorvaus voidaan ottaa huomioon mitattaessa työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tuomittavaa vahingonkorvausta.

Helsingin käräjäoikeuden 12.4.2010 antama tuomio koski muun muassa johtajasopimuksessa sovitun erokorvauksen merkitystä työsuhteen perusteettomasta päättämisestä tuomittavassa vahingonkorvauksessa. Johtajasopimus oli työnantajan laatima eikä 12 kuukauden palkkaa koskevassa erokorvauksessa ollut mainintaa siitä, tuliko erokorvaus vähentää työsopimuslain mukaisesta korvauksesta. Koska johtajasopimus oli työnantajan laatima eikä sopimusehdoissa ollut mainintaa siitä, tuliko erokorvaus vähentää vahingonkorvauksesta, sopimusehtoa tuli työntekijän suojeluperiaatteen nojalla tulkita laatijansa vahingoksi eikä erokorvausta tullut vähentää työsopimuslain perusteella maksettavasta vahingonkorvauksesta. Helsingin hovioikeus (HelHo 18.3.2011, Dnro S 10/1414) hyväksyi käräjäoikeuden

perustelut erokorvauksen huomioimisen osalta, joskin hovioikeus huomioi korvausta vähentävänä seikkana sen, että irtisanomiseen olivat vaikuttaneet myös tuotannolliset syyt.

Melkein aina johtajasopimuksessa on sovittu myös kilpailukieltotehosta, joka rajoittaa tietyn ajan johtajan oikeutta siirtyä kilpailevan työnantajan palvelukseen tai perustamasta omaa kilpailevaa yritystä työsuhteen päätyttyä. Kilpailukiellon edellytyksenä on aina, että työnantajalla on ollut erityisen painava syy kilpailukieltotehosta. Lähtökohtana voitaneen pitää, että työnantajalla on ollut erityisen painava syy tehdä kilpailukieltosopimus johtoryhmän jäsenen kanssa jo hänen asemansa perusteella. Johtoryhmän jäsenyys ei kuitenkaan yksinään ole laissa tarkoitettu erityisen painava syy. Kilpailukiellon erityisen painavan syyn edellytys arvioidaan aina tapauskohtaisesti, mutta usein johtoryhmän jäsen saa asemansa perusteella tietoonsa muun muassa työnantajan kilpailullisesti tärkeää ja suojattavaa liikesalaisuuden piirissä olevaa tietoa.

Työsopimuslaissa on säädetty rajoituksia liittyen kilpailukiellon pituuteen ja sopimussakon määrään. Rajoitukset eivät kuitenkaan koske työaikalain soveltamispiirin ulkopuolisia johtajia. Johtoryhmän jäsenten kanssa voidaan pätevästi sopia pitkistäkin kilpailukielloista ja kilpailukiellon rikkomiseen liittyvistä ankaristakin sopimussakkoista. Vaikka johtoryhmän jäsenen kanssa tehdyt pitkät kilpailukieltosopimukset ja niihin liittyvät ankarat sopimussakkoehdot ovat sinänsä päteviä, voidaan tällaisia ehtoja kohtuullistaa, mikäli ehdot johtaisivat yksittäistapauksessa kohtuuttomuuteen.

Johtajasopimusta tehtäessä ei voida tietää, onko työ oikeasti sellaista, millaiseksi sen on työhaastattelussa ymmärtänyt. Ja vaikka työ vastaisikin sitä, mitä johtajasopimuksessa on sovittu, ei työ siitä huolimatta ole välttämättä sitä, mitä haluaa tehdä. Mikäli johtajasopimuksessa on sovittu pitkistä kilpailukieltosopimuksesta mahdollisesti ankarine sopimussakkoineen, voi työpaikan vaihtaminen olla käytännössä mahdotonta. Se, että on tehnyt virhearvion rekrytoinnissa, ei johda kilpailukieltosopimuksen pätemättömyyteen.



6. Johtajasopimusmalli

1. Sopimusosapuolet

Yhtiö Oy (y-tunnus)

Osoite

(jäljempänä ”Työnantaja”) sekä

Johtajan nimi (henkilötunnus)

(jäljempänä ”Johtaja”)

2. Sopimuksen tausta ja tarkoitus

Tällä sopimuksella sovitaan Johtajan velvoitteista toimia Työnantajan hyväksi, Johtajalle suoritettavasta palkasta sekä muista keskinäisistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

3. Toimenkuvaus

Tämän sopimuksen mukainen, työsopimuslain alainen tehtävä on yrityksen _____ johtaja, jonka pääasiallinen vastuualue on _____.

Johtajan pääasiallisia työtehtäviä ovat:

4. Sopimuksen kesto

Tämän sopimuksen mukainen työsuhde alkaa _____.

Työsuhde on voimassa toistaiseksi.

[Vaihtoehtoisesti: ”Sopimussuhde on voimassa määräajan _____ saakka”]

5. Työntekopaikka

Johtajan pääasiallinen työntekopaikka on _____.

6. Työaika

Johtaja toimii työaikalain 2 §:n 1 momentin 1 kohdan tarkoittamalla tavalla tehtävässä, 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, eikä Johtaja siten kuulu työaikalain soveltamisalan piiriin.

Johtajan työaika on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Edellä mainitun normaalin työajan ylityttyä Johtajalla on oikeus saada työajan ylitystä vastaava vapaa siten, että vapaasta työajasta ei aiheudu haittaa Työnantajan toiminnalle.

[Vaihtoehtoisesti ”Työajasta on sovittu seuraavasti:”]

7. Palkkaus

Palkka on _____ euroa kuukaudessa ja se maksetaan kuukausittain kunkin kuukauden _____ päivään mennessä Johtajan ilmoittamalle pankkitilille. Edellä mainittu palkka on sovittu korvaukseksi edellä ”Työaika” -kohdassa mainitusta säännöllisestä viikoittaisesta työajasta.

Johtajan palkkaa tarkistetaan vuosittain tilinpäätöksen yhteydessä ja korotetaan vähintään samalla yleiskorotusprosentilla, jota noudatetaan Työnantajan ylempien toimihenkilöiden palkan-tarkistuksissa.

Edellä mainitun rahapalkan lisäksi Toimitusjohtajalla on oikeus seuraaviin luontoisetuihin:

Vapaa autoetu, hankintahinta max. _____ €

Auton käyttöetu, hankintahinta max. _____ €

Puhelinetu

Lounasetu

Asuntoetu

Muu

8. Bonukset, tulospalkkiot yms.

Johtajalle maksetaan vuosibonus/tulospalkkio kuukauden kuluessa siitä, kun Yhtiön tilinpäätös on vahvistettu yhtiökokouksessa.

Bonus/tulospalkkio määräytyy seuraavasti:

[Vaihtoehtoisesti: "Bonuksen/tulospalkkion määräytymisestä on sovittu erillisellä tämän sopimuksen liitteenä olevalla sopimuksella"]

Johtajalle maksetaan tämän sopimuksen päätyttyä sopimuksen päättymissyystä riippumatta edellä mainitusta vuosibonuksesta/tulospalkkiosta se osuus, joka vastaa Johtajan työskentelyaikaa täysinä kuukausina kyseessä olevan tilivuoden aikana. Vuosibonus/tulospalkkio maksetaan välittömästi tämän sopimuksen päättymisen jälkeisen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen.

Muiden voittopalkkioiden suhteen noudatetaan Työnantajan voimassaolevia sääntöjä.

9. Optiot

Työnantajan ja Johtajan kesken on sovittu optioista seuraavaa:

[Vaihtoehtoisesti: "Optioiden määräytymisestä on sovittu erillisellä tämän sopimuksen liitteenä olevalla sopimuksella."]

10. Eläke-etuudet

Työnantaja kustantaa Johtajalle työntekijän eläkelain mukaisen eläkkeen lisäksi yksilöllisen lisäeläkevakuutuksen _____ yhtiöstä.

Lisäeläkkeen ehdoista sovitaan erikseen kirjallisesti eläkevakuutusyhtiön, Työnantajan ja Johtajan välillä. Työsuhteen päättyessä Johtaja saa eläkkeestään ns. vapaakirjan. Yhtiöllä ei ole oikeutta peruuttaa eikä lunastaa lisäeläkettä ilman Johtajan suostumusta.

Työsuhteen alkaessa Työnantajan suorittama lisäeläkevakuutusmaksu on _____ euroa/ vuosi.

11. Vakuutukset

Normaalin tapaturmavakuutuksen ohella Työnantaja kustantaa Johtajalle vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen sekä lisäksi matkavakuutuksen.

Työnantaja kustantaa Johtajalle _____ euron suuruisen henkivakuutuksen vakuutuskirjassa mainittujen ehtojen mukaisesti.

Yhtiö sitoutuu ottamaan ja pitämään voimassa Johtajan vastuuvakuutuksen. Vastuuvakuutus kattaa myös Johtajan toimimisen Työnantajan määräysvallassa olevien yhtiöiden hallituksissa.

Edellä mainittujen vakuutusten ehdoista sovitaan erikseen kirjallisesti vakuutusyhtiön, Työnantajan ja Johtajan välillä.

12. Lomaoikeus

Johtajan loma määräytyy vuosilomalain mukaan, kuitenkin siten, että Johtajalla on lomanmääräytymisvuosittain lain mukaisen loman ohella oikeus _____ viikon ylimääräiseen palkalliseen lomaan.

Johtajan käytettäväksi myönnetään työsuhteen ensimmäisenä vuotena käytettäväksi _____ arkipäivää palkallista kesälomaa ja _____ arkipäivää palkallista talvilomaa.

Johtajalle maksetaan lomapalkan yhteydessä lomaraha, jonka suuruus on 50 prosenttia loma-ajan rahapalkasta. Lomapalkka ja lomaraha maksetaan kaiken Johtajalle kertyneen sekä tässä sopimuksessa erikseen sovitun loman osalta siinäkin tapauksessa, ettei lomaa voida pitää tämän sopimuksen kestäessä.

Johtajalla on oikeus määrätä vuosiloman ajan-kohta sekä jakaa vuosiloma osiin haluamallaan tavalla sillä edellytyksellä, että se ei aiheuta tuntuva haittaa Työnantajan toiminnalle.

13. Sairausajan palkka

Jos Johtaja on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömä, on hänellä oikeus saada työkyvyttömyysajalta palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut. Työkyvyttömyysajalta maksetaan palkkaa sairaus-/tapaturmakohtaisesti enintään kolmen (3) kuukauden ajan.

Johtajalla on oikeus Työnantajan käytännön mukaiseen työterveyshuoltoon.

14. Perhevapaa

Johtajalla on oikeus työsopimuslain 4 luvun mukaisesti perhevapaisiin.

Johtajalle maksetaan äitiysvapaan ajalta täysi palkka kolmelta kuukaudelta tai vaihtoehtoisesti isyysvapaan ajalta täysi palkka yhdeltä kuukaudelta.

Johtajan alle 10-vuotiaan lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan Johtajalle lapsen hoitamiseksi tai lapsen hoidon järjestämiseksi tilapäistä palkallista vapaata enintään neljä työpäivää.

15. Matkustaminen

Johtajalle suoritetaan matka- ja majoituskustannukset laskun mukaan.

Johtajalla on oikeus saada sekä koti- että ulkomaanmatkoilta päivärahat ja kilometrikorvaukset, jotka vastaavat verohallituksen päätöksessä vahvistettuja verovapaita enimmäismääriä.

Johtajan matkustaessa normaalin työaikansa ulkopuolella on Johtajalla oikeus saada matka-aikaa vastaava vapaa siten, että vapaasta ei aiheudu haittaa Työnantajan toiminnalle.

16. Edustaminen

Johtajalla on oikeus saada edustuskuluista täysimääräinen korvaus. Edustuskulujen osalta on sovittu seuraavaa:

17. Salassapitovelvollisuus

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

Tietoja, jotka Yhtiö on itse julkistanut tai jotka muutoin ovat yleisesti tunnettuja, ei pidetä liike- ja ammattisalaisuuksina.

Selvennykseksi todetaan, ettei edellä mainittu salassapitovelvollisuus estä Johtajaa hyödyntämästä omaa koulutustaan, kokemustaan tai ammattitaitoaan jatkossa eikä menemästä tämän sopimuksen päätyttyä toisen työnanta-

jan palvelukseen. Salassapitovelvollisuus jatkuu _____ kuukautta tämän sopimuksen päättymisen jälkeen.

18. Kilpailunrajoitus

Johtaja sitoutuu tämän sopimuksen päättymisestä _____ kuukauden ajan pidättymään menemästä kilpailijalle töihin, perustamasta kilpailevaa yritystä tai hankkimasta osakkuutta yrityksestä, jota tehtäviensä luonteen ja toimialansa vuoksi voidaan pitää Työnantajan kilpailijana.

Tämän kilpailunrajoituksen tarkoituksena toimialana pidetään:

Selvyyden vuoksi todetaan, että työsopimuslain mukaisesti kilpailukielloa ei sovelleta, mikäli työsopimus päättyy Työnantajasta johtuvasta syystä.

Johtajan rikkoessa tässä sopimuksessa sovitua kilpailunrajoitusta on Johtaja velvollinen korvaamaan kilpailunrajoituksen rikkomisella Työnantajalle aiheuttamansa vahingon, enintään kuitenkin Johtajan kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavan määrän.

19. Sivutoimet

Työnantaja on tietoinen seuraavista Johtajan sivutoimista/ luottamustehtävistä eikä Työnantaja aseta estettä niiden hoitamiselle tulevaisuudessa työsuhteen voimassaollessa.

Uusien sivutoimien/luottamustehtävien pitämiseen on saatava Työnantajan suostumus.

20. Koulutus

Johtajalla on oikeus Työnantajan kustannuksella hankkia itselleen tarpeellista täydennys-, jatko- ja uudelleenkoulutusta. Työsopimuslain tarkoittaman tavanomaisen koulutuksen ylittävästä koulutuksesta sovitaan tapauskohtaisesti erikseen.

21. Keksinnöt/tekijänoikeus

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

Tekijänoikeus Johtajan työn tuloksena syntyneisiin tekijänoikeudellisiin teoksiin säilyy Johtajalla. Työnantajalla on käyttöoikeus mainittuihin teoksiin tämän sopimuksen voimassaolon ajan. Tekijänoikeuden käyttöoikeuden luovuttamisesta sopimussuhteen jälkeen sovitaan osapuolten kesken erikseen.

22. Johtajasopimuksen päätyminen

Tämä sopimus voidaan irtisanoa tai purkaa työ sopimuslain mukaisilla irtisanomis- tai purkuperusteilla. Työnantajan irtisanoessa tämän sopimuksen on irtisanomisaika työ sopimuslain mukainen, kuitenkin vähintään _____ kuukautta. Johtajan irtisanoessa tämän sopimuksen on irtisanomisaika _____ kuukautta.

Johtajalla ei ole työntekovelvollisuutta irtisanomisaikana Työnantajan päättäessä tämän sopimuksen.

23. Erokorvaus

Työnantajan päättäessä tämän sopimuksen maksetaan Johtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi _____ kuukauden kokonaispalkkaa vastaava erokorvaus. Tämä rahasumma maksetaan Johtajalle viimeistään työsuhteen päättyessä, ellei muusta ole osapuolten kesken sovittu.

Johtajan kuolemantapauksen yhteydessä maksetaan irtisanomisajan palkka ja/tai erokorvaus Johtajan oikeudenomistajalle.

Johtajalla on oikeus siirtää erokorvauksen maksupäivää ilmoittamalla maksupäivän muutoksesta Työnantajalle viimeistään _____ päivää ennen sopimuksen päättymistä.

24. Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tästä sopimuksesta, siihen liittyvistä määräyksistä tai sen päättymistä koskevista erimielisyyksistä neuvotellaan osapuolien kesken. Viime kädessä erimielisyydet ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa.

25. Muut määräykset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole sovittu paremmista ehdoista, Johtajan työsuhteeseen noudatetaan _____ työehtosopimusta.

Tämän sopimuksen lakatessa olemasta voimassa on Johtajan palautettava Työnantajalle kaikki käyttöönsä saama omaisuus kuittausta vastaan.

Tämä sopimus kumoaa kaikki osapuolten välillä aikaisemmin mahdollisesti tehdyt sopimukset, jotka koskevat Johtajan työsuhdetta tai sen ehtoja.

Tätä sopimusta voidaan muuttaa vain kirjallisesti molempien osapuolten allekirjoituksin.

26. Sopimuskappaleet

Tämä sopimus on laadittu kahtena samanlaisena kappaleena, yksi kummallekin osapuolelle.

Päiväys ja allekirjoitukset

Päiväys ja paikkakunta

Yhtiö Oy

Johtaja

Soveltamisohjeet

1. Sopimusosapuolet

SOPIMUSMALLISSA OVAT osapuolina työnantaja ja johtaja työntekijänä. Johtajan toimiessa toimitusjohtajan sijaisena tilapäisesti oman toimensa ohella, on johtaja normaalin työsopimuslain mukaisen työsuhdeturvan suojaama. Tilanne saattaa muuttua, kun johtaja varatoimitusjohtajana toimii varsinaisen toimitusjohtajan tilalla ja tehtävissä.

Suositeltavaa onkin, että toimitusjohtajan sijaisen voimassaolevaan johtajasopimukseen laaditaan erillinen kirjallinen liite. Liitteessä sovitaan toimitusjohtajan sijaisen oikeuksista ja velvollisuuksista, joita sovelletaan silloin, kun ko. henkilö hoitaa toimitusjohtajan tehtäviä.

2. Sopimuksen tausta ja tarkoitus

JOHTAJASOPIMUKSEKSI OTSIKOITU sopimus on työsopimus.

3. Toimenkuvaus

JOHTAJAN TOIMENKUVAAUS on syytä kirjata mahdollisimman yksiselitteisesti ja tarkasti.

4. Sopimuksen kesto

PÄÄSÄÄNTÖNÄ JOHTAJASOPIMUKSISSA on, että sopimus tehdään toistaiseksi voimassaolevaksi. Mikäli johtajasopimus tehdään määräajaksi, tulee työnantajalla olla työsopimuslain tarkoittama perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiselle.

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

5. Työntekopaikka

JOHTAJAN TYÖNTEKOPAIKKA on syytä määritellä tarkasti, sillä mikäli johtajalle sovitaan useita työntekopaikkoja, voi työnantaja työnjohtovaltansa perusteella määrätä johtajan työntekopaikan sovittujen työntekopaikkojen väliltä. Työnantaja voi yksipuolisesti määrätä, milloin johtajan on oltava milläkin työntekopaikalla. Koska matka kotiin ja työpaikan välillä ei ole kilometrikorvauksiin ja päivärahoihin oikeuttava työmatka, sopimus useasta yksilöidystä työntekopaikasta johtaa siihen, että johtaja saattaa joutua kulkemaan pitkiäkin matkoja omalla kustannuksellaan siirtyessään toiselle sovittulle työntekopaikalle.

6. Työaika

TYÖAIKALAIN ESITÖIDEN ja vallitsevan oikeuskäytännön mukaan työaikalain ulkopuolelle jäävät toimitusjohtajat ja muut tosiasialliset yrityksen ylimpään johtoon kuuluvat.

johtajat ja muut tosiasialliset yrityksen ylimpään johtoon kuuluvat.

Vaikka johtajaan ei sovelleta työaikalakia, on asianmukaista sopia johtajan keskimääräinen työaika. Tällöin pystytään määrittämään johtajan sopimuksen mukaiset velvoitteet ja se, milloin johtaja on varsinaisesti tavoitettavissa. Määrittämällä keskimääräinen työaika voidaan myös arvioida käytettävän työajan ja johtajan kuukausittaisen palkan suhdetta.

7. Palkkaus

HENKILÖKOHTAISEEN PALKKAAN vaikuttavia tekijöitä kokemuksen lisäksi ovat mm. yrityksen koko, toimialan kannattavuus, kilpailuasema ja johtajan tehtävän vastuullisuus.

8. Bonukset, tulospalkkiot yms.

JOHTAJAN PALKITSEMINEN voi perustua yrityksen tai sen osan tulokseen, johtajan henkilökohtaiseen suoriutumiseen tai kumpaankin.

Johtajalle usein sovittavaa bonusta, tantieemia tai muuta vastaavaa tulospalkkiolisää ei pidä sekoittaa 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 laskettavissa olevaan suureeseen, jotta välttyään mahdollisilta tulkintaerimielisyyksiltä.

Tärkeää on myös riittävän täsmällisesti määrittää palkkion maksamisajankohta ja erityisesti palkkion maksaminen tilanteessa, jossa toimitusuhde päättyy kesken tilikauden tai ennen palkkion maksuajankohtaa.

9. Optiot

TYÖSUHDEOPTIOLLA TARKOITETAAN johtajasuhteeseen perustuvaa oikeutta saada tai hankkia yhteisön osakkeita tai osuuksia ennalta määriteltyyn, käypää arvoa alempaan hintaan. Kyseeseen voivat tulla vaihtovelkakirjalaina, optiolaina, optio-oikeus tai muu näihin rinnastettava sopimus tai sitoumus.

Arvioitaessa optioiden verotuksellista luonnetta, 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 ansiotuloksi, jona työsuhdeoptiota käytetään.

Yleensä optio-oikeus on sidottu työsuhteen jatkamiseen, joten johtajasuhteen päättyessä toteutumatto-

mat optio-oikeudet menetetään. Päätämissopimuksissa sovitaan joskus optioedun säilymisestä myös toimi- tai työsuhteen päättymisen jälkeen.

10. Eläke-etuudet

JOHTAJASOPIMUKSEEN KYTKETÄÄN usein lakisääteisen eläkkeen lisäksi ylimääräisiä lisäeläkkeitä, joilla pyritään joko eläkeiän alentamiseen tai eläkkeen määrän korottamiseen. Lisäeläkkeen kustannukset maksaa työnantaja. Lisäeläke räätälöidään työnantajan ja johtajan tarpeita vastaavaksi vakuutusyhtiön, johtajan ja yrityksen välisellä sopimuksella. Johtajan tulee lisäksi huolehtia siitä, ettei työnantaja voi peruuttaa lisäeläkettä (ns. takaisinoston kielto). 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.

Lisäeläke 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 perusteella suoriteta eläkettä. Vakuutetun kuoleman varalta lisäeläkevakuutukseen kannattaa aina liittää henkivakuutusturva tai perhe-eläketurva.

On tärkeätä muistaa, että veroteknisistä syistä vakuutuksen ottajaksi kirjataan työnantaja, mikä käytännössä tarkoittaa myös sitä, että työnantaja varsin pitkälle päättää vakuutuksen käytöstä. Johtajasopimuksessa tai muulla sopimuksella on syytä nimetä varmistaen johtajan oikeus vapaakirjaan tapauksissa, joissa työsuhte on päättyä ennen eläkeiän täyttymistä. Vapaakirjalla tarkoitetaan sitä, että johtajalla on oikeus saada hyväkseen jo maksetut eläkemaksut jäädessään aikanaan eläkkeelle, vaikka työsuhte olisikin jo päättynyt ennen eläkeikää.

Jos lisäeläkkeen on ottanut yhtiö, johtajan saama eläketulo vähennetään hänelle tulevasta työttömyyspäivärahasta. Jos lisäeläkkeen on ottanut johtaja itse, eläketulo ei työttömyysturvalain mukaan vähennä työttömyyskorvausta. Lisäeläkkeen alkamista voi usein kuitenkin siirtää esimerkiksi alkamaan työttömyyskauden jälkeen.

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

11. Vakuutukset

JOHTAJASOPIMUKSISSA SOVITAAN yleensä vapaa-ajan

tapaturmavakuutuksesta ja matkavakuutuksesta. Usein yksilöllisen eläkevakuutuksen lisäksi sovitaan myös yksilöllisestä henkivakuutuksesta. Johtaja on työnantajan avainhenkilö. Työnantajalle saattaa aiheutua huomattavia taloudellisia vahinkoja, jos avainhenkilö sairastumisen tai jonkin muun syyn vuoksi ei pysty työtään tekemään. Osana työnantajan riskienhallintaa yritykset voivat ottaa erilaisia vakuutuksia.

12. Lomaoikeus

VIKSILOMALAKIA SOVELLETAAN johtajan työsuhteessa. Usein sovitaan, että johtajalla on oikeus viikon ylimääräiseen palkalliseen lomaan. Tämä perustuu yleensä johtajan suureen työmäärään ja työn sitovuuteen.

Lomaraha

SOPIMUKSEEN ON myös kirjattava määräys lomarahan maksamisesta. Lomaraha ja lomaltapaluuuraha eivät ole lakisääteisiä, vaan ne perustuvat tavallisimmin työehtosopimusten määräyksiin. Sopimusmallissa käytetään käsitettä lomaraha, mikä merkitsee sitä, että se maksetaan vuosiloma-ajan palkan yhteydessä ennen loman tai sen osan alkamista. Lomarahaa ei yleensä makseta työsuhteen päättyessä suoritettavasta lomakorvauksesta, joten lomarahasta lomakorvauksen yhteydessä on sovittava erikseen.

13. Sairausajan palkka

JOHTAJALLA ON oikeus työsuomalain mukaiseen 1 + 9 päivän mittaiseen sairausajan palkkaan. Johtajan osalta on kuitenkin syytä sopia esimerkiksi kiinteästä kolmen kuukauden sairausajan palkkaoikeudesta.

14. Perhevapaa

JOHTAJAN OIKEUS perhevapaisiin määräytyy työsuomalaisista. Työsuomalaislaki ei aseta työnantajalle velvollisuutta maksaa johtajalle palkkaa perhevapaiden ajalta. Johtajan kanssa onkin syytä sopia mahdollisten perhevapaidensa palkallisuudesta.

15. Matkustaminen

KILOMETRIKORVAUKSET JA päivärahat ovat johtajan ja työnantajan välisiä sopimuksenvaraisia asioita eikä niiden maksaminen perustu lakiin. Verohallituksen päätöksessä määritellään vuosittain vain päivärahojen ja kilometrikorvausten verovapaat enimmäismäärät. Käytännössä johtajasopimuksissa lähes poikkeuksetta sovitaan, että työnantaja maksaa kilometrikorvauset ja päivärahat verohallituksen ohjeissa mainittujen verottomien enimmäismäärien mukaisina.

Jos johtajan tehtävä edellyttää normaalia laajempaa matkustamista, johtajan on syytä harkita, miten va-

paa-aikana tapahtuva matkustaminen tulee sopimuksessa huomioitua ja miten asiasta itselle aiheutuva ylimääräinen rasitus on mahdollista tasapainottaa.

16. Edustaminen

SOPIMUSMALLIN MUKAAN johtajalla on oikeus korvaukseen maksamistaan edustuskuluista. Epäselvyyksien välttämiseksi on suositeltavaa sopia työnantajan kanssa esimerkiksi tietyn suuruinen edustusbudjetti.

17. Salassapitovelvollisuus

SALASSAPITOVELVOITTEEN ALAINEN tieto on määriteltävä mahdollisimman tarkasti tai ainakin on määriteltävä, mitkä asiat eivät kuulu salassapitovelvoitteen piiriin. Salassapitovelvollisuutta ei voida ulottaa koskemaan johtajan ammattitaitoa tai kokemusta. Salassapitovelvollisuuden kesto tulee myös määrittää, suositeltava aika on maksimissaan kaksi vuotta työsuhteen päättymisestä lukien.

Työsopimuslain 3 luvun 4 §:n mukainen salassapitovelvollisuus koskee vain työsuhteen voimassaoloa. Työsopimuslain mukaan työntekijä ei saa työsuhteen voimassaolon aikana ilmaista muille eikä itse käyttää hyödykseen työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia. Liike- tai ammattisalaisuuden ilmaisemisesta ja väärinkäyttämisestä on säädetty rangaistus rikoslaisissa.

Johtajasopimuksella halutaan usein varmistaa liikesalaisuuksien salassapito johtajan osalta. Liikesalaisuuskielto on kuitenkin syytä myös johtajasopimuksen osalta rajoittaa sopimussuhteen keston eikä siten ole suositeltavaa tarpeettomasti sitouttaa tai sitoutua salassapitovelvoitteeseen ainakaan pitkäksi aikaa sopimussuhteen päättymisen jälkeen. Kohtuullinen aika voi vaihdella 6–24 kuukauden välillä.

Salassapitovelvollisuuden rikkomisen seuraamuksena voi olla vahingonkorvaus tai erikseen sovittu sopimussakko. Sopimussakkoon tulee suhtautua äärimmäisen varauksellisesti, sillä sopimussakko ei edellytä aiheutunutta vahinkoa, vaan maksuvelvoite syntyy jo pelkästä sopimusrikkomuksesta.

Korvausvastuun osalta on tärkeää sopia kohtuullisesta korvauksen/sakon enimmäismäärästä.

Eräitä erityiskysymyksiä

LIIKESALAISUUDEN ILMAISEMINEN voi olla rangaistava teko sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain mukaan. Menettely voi tulla rangaistavaksi myös rikoslain mukaan.

Yrityssalaisuuden rikkominen

RIKOSLAIN 30 luvussa säännellään yrityssalaisuuden rikkomisesta työsuhteen aikana. Sen mukaan johtaja

voidaan tuomita sakkoon tai enintään kahdeksi vuodeksi vankeuteen, jos hän hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen oikeudettomasti ilmaisee toiselle kuuluvan yrityssalaisuuden tai käyttää hyväkseen sitä. Vaikka nämä säädökset koskevat lähtökohtaisesti työsuhteen voimassaoloa, johtajan on syytä olla varovainen perustaessaan kilpailevaa yritystä tai siirtymään kilpailijan palvelukseen. Johtajan on syytä varoa, että hän ei tee kilpailevia tekoja, kuten markkinointia, asiakkaiden hankintaa tai muuta työtä vielä ollessaan työsuhteessa. Rikoslain 30 luvun 5 §:n mukaan yrityssalaisuuden rikkomisen kriminalisointi on voimassa kaksi vuotta toimituksen päättymisestä. Yrityssalaisuuden rikkomisen yritys on rangaistavaa.

18. Kilpailunrajoitus

TYÖSOPIMUSLAIN 3 luvun 5 §:n mukaan työnantaja ja johtaja voivat tehdä kilpailukieltosopimuksen, joka rajoittaa tietyn ajan johtajan oikeutta siirtyä kilpailevan työnantajan palvelukseen tai perustamasta omaa kilpailevaa yritystä työsuhteen päätyttyä. Kilpailukiellon edellytyksenä on aina, että työnantajalla on ollut erityisen painava syy kilpailukiellon tekemiselle. Työsopimuslaissa säädetty rajoitus liittyy kilpailukiellon pituuteen (6 kk ilman erillistä korvausta ja 12 kk, jos sovittu erillinen korvaus) ja sopimusrikkomuksista sovittuun sopimussakon (max. 6 kk:n palkkaa vastaava määrä) määrään eivät kuitenkaan koske työaikalain soveltamispiiriin ulkopuolisia johtajia.

Työnantajalla voi olla intressi kieltää kilpaileva toiminta myös työsuhteen päätyttyä. Kiellon ei tule kuitenkaan kohtuuttomasti, ajallisesti tai sisällöllisesti tai alueellisesti rajoittaa johtajan toimintavapautta. Kilpailukiellon sisältö tulee aina määritellä mahdollisimman yksityiskohtaisesti: mitä kilpailevala toiminnalla tarkoitetaan, kuka on kilpailija, mitkä ovat maantieteelliset rajaukset jne.

Kilpailu- ja rekrytointikiellon sekä salassapitoehdon yhteydessä sovitaan usein sopimussakosta. Sopimussakon vaatiminen ei edellytä, että yhtiö pystyy osoittamaan vahingon määrän. Suositeltavampaa onkin, että osapuolet sopivat vahingonkorvausvelvollisuudesta vahingonkorvauslain mukaan, jolloin vahinko tulee korvattavaksi aiheutetun vahingon mukaan. Vahingonkorvausvastuun osalta on suositeltavaa sopia vahingonkorvausvastuun ylärajasta.

Mikäli osapuolet sopivat sopimussakosta, ei yhtiö voi enää vaatia lisäksi korvausta vahingonkorvauslain (VahL) nojalla. Mikäli sopimussakosta ei ole sovittu, sovelletaan vahingonkorvauslakia.

Mikäli johtajan palkka koostuu myös muuttuvasta palkanosasta esimerkiksi bonus tai muu tulospalk-

kio, on sopimussakko suositeltavaa sitoa kiinteään kuukausipalkkaan.

On syytä muistaa, että sopimussuhde yhtiöön on voimassa vielä irtisanomisaikana, vaikka jostain syystä työntekovelvoitetta ei enää olisikaan. Samoin vuosiloman aikana työsuhde ja sen myötä edellä mainittu kilpailua rajoittavat säännöt ja lojaliteettivelvoite ovat voimassa.

Kilpailukiellon ja salassapitoehdon osalta on suositeltavaa tutustua YTN:n lakiryhmän laatimaan oppaaseen ”Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito”.

19. Sivutoimet

SIVUTOIMEN PITÄMISEEN saatu lupa tai lupa nykyisiin sivu- tai luottamustoimiin on syytä kirjata johtajasopimukseen.

20. Koulutus

JOHTAJASOPIMUKSESSA VOIDAAN sopia työnantajan järjestämästä koulutuksesta sekä siitä, missä määrin johtajalla on oikeus osallistua työnantajan ulkopuoliseen koulutukseen työnantajan kustannuksella ja täydellä palkalla.

Mikäli johtaja haluaa osallistua tavanomaista laajempaan koulutukseen, on asiasta hyvä sopia kirjallisesti työnantajan kanssa ennen koulutusta.

21. Työsuhdekeksinnöt/tekijänoikeus

MIKÄLI JOHTAJA luo työnantajan palveluksessa ollessaan keksinnön, joka on patentoitavissa, syntyy yhtiölle useimmissa tapauksissa oikeus keksintöön. Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin määrittelee, mitkä oikeudet yhtiö voi kulloinkin ottaa keksintöön.

Johtajasopimuksessa voidaan täsmentää myös keksinnöstä maksettavan korvauksen perusteet. Kun työsuhdekeksintö 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 alun perin sille, joka luo teoksen. Työnantaja saa lähtökohtaisesti työntekijänsä luomaan teoksen normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden. Tapauskohtaisesti joudutaan arvioimaan, voidaanko tekijänoikeuksien laajemmin katsoa siirtyneen työnantajalle. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota työsuhteen tarkoitukseen ja työtehtävien sisältöön, teoksen tavanomaiseen käyttötapaan työnantajan toimialalla ja alan yleiseen käytäntöön.

Työsuhdetekijänoikeudellisten säännösten ja oikeusperiaatteiden soveltamisedellytyksenä on, että teokset on tehty työsuhteessa.

22. Johtajasopimuksen päättymisen

IRTISANOMISAJAN PITUUDESTA on mahdollista sopia vapaasti työsopimuslain määrittämässä rajoissa. Sopimusmallissa on irtisanomisajat jätetty osapuolten sovittaviksi. Toisinaan irtisanomisajat poikkeavat toisistaan sen mukaan, toteuttaako irtisanomisen yritys vai toimitusjohtaja. Tavallista on, että työnantajan irtisanoessa johtajan kanssa solmitun sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, kun johtajan irtisanoutuessa irtisanomisaika on enintään kolme kuukautta.

Johtajasopimuksen purkaminen

TYÖNANTAJA JA johtaja voivat purkaa johtajasopimuksen työsopimuslaissa säädetyillä purkuperusteilla.

Muut tilanteet

JOHTAJASOPIMUS VOIDAAN tehdä perustellusta syystä myös määräaikaisena. Määräaikainen johtajasopimus on irtisanottavissa kesken sopimuskauden vain, jos irtisanomismahdollisuudesta on erikseen sovittu. Jos toinen osapuoli oleellisesti rikkoo johtajasopimusta, myös määräaikainen johtajasopimus on purettavissa työsopimuslain mukaisilla perusteilla.

23. Erokorvaus

PÄÄSÄÄNTÖISESTI JOHTAJASOPIMUKSISSA sovitaan, että työnantaja sitoutuu maksamaan johtajalle tietyn rahamäärän suuruisen erokorvauksen irtisanomisajan palkan lisäksi. Erokorvauksen suuruudesta on mahdollista sopia vapaasti. Käytännössä se on vaihdellut kolmen kuukauden palkasta yhden vuoden palkkaa vastaavaan korvaukseen.

Mikäli johtajan palkka sisältää muuttuvia palkanosia ja erokorvauksen osalta viitataan johtajan sopimussuhteen aikana saamaan palkkaan, on syytä sopia, että muuttuvat palkanosat huomioidaan erokorvausta määriteltäessä. On suositeltavaa tutustua myös Korkeimman oikeuden ratkaisuun KKO 2006:42, jossa työsuhdeoptioista saatu tulo huomioitiin palkkana määrättäessä korvausta työsopimuksen työsuhteen perusteettomasta päättämisestä.

Sopimukseen voidaan kirjata, että johtajan kuollessa työnantaja maksaa oikeudenomistajille irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän, jolloin on myös otettava huomioon mahdolliset luontoisedut, tantieemit jne. Jos lisäksi johtajalta jää leski ja/tai alaikäisiä lapsia, voi yritys sopimuksella sitoutua

maksamaan näille irtisanomisajan palkan lisäksi esimerkiksi erokorvausta vastaavan määrän.

Verotussyistä johtajalle saattaa olla tarpeellista/edullista siirtää erokorvauksen maksaminen seuraavalle verovuodelle, joten tähän on hyvä varautua sopimuksessa.

Vaikutukset työttömyysturvaan

ENNEN JOHTAJASOPIMUKSEN irtisanomista on syytä selvittää työttömyysturva. Mikäli johtaja itse irtisanoo sopimuksen ilman pätevää syytä tai on menettelyllään aiheuttanut johtajasopimuksen päättymisen, voidaan johtajalle asettaa kolmen kuukauden karenssi ennen kuin hän on päivärahaan oikeutettu. Tulkinnat voivat vaihdella riippuen työ- ja elinkeinotoimistosta ja jokaisen tapauksen yksityiskohdista.

Työttömyysturvalain mukaan johtajalla ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan siltä ajalta, jolta hän saa erokorvausta.

On kuitenkin tärkeää ilmoittautua työ- ja elinkeinotoimistoon heti toimituksen päättyessä, ensimmäisenä työttömyyspäivänä työttömyyspäivärahan varmistamiseksi.

24. Erimielisyyksien ratkaiseminen

ERIMIELISYYDET ON pyrittävä ensisijaisesti ratkaisemaan johtajan ja työnantajan välisin neuvotteluihin. Oman liittosi lakimiehet auttavat neuvotteluissa.

Jos riita ei ratkea neuvotteluissa, johtaja voi saattaa asian tuomioistuimen käsiteltäväksi. Tällöin jäsenen käytettävissä on useimmiten liiton oikeus-

turvavakuutus. Oikeudenkäyntiprosessia ei kuitenkaan tule käynnistää ennen liiton lakimiehen kanssa käytyjä neuvotteluja.

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

Jos kuitenkin päädytään siihen, että erimielisyydet ratkaistaan välimiesmenettelyssä, tulee sopia yksimiehisestä välimiesmenettelystä sekä siitä, että yhtiö maksaa välimiesmenettelystä aiheutuvat kulut. Liittojen oikeusturvavakuutukset eivät pääsääntöisesti kata välimiehen kuluja, jotka voivat olla merkittävät.

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

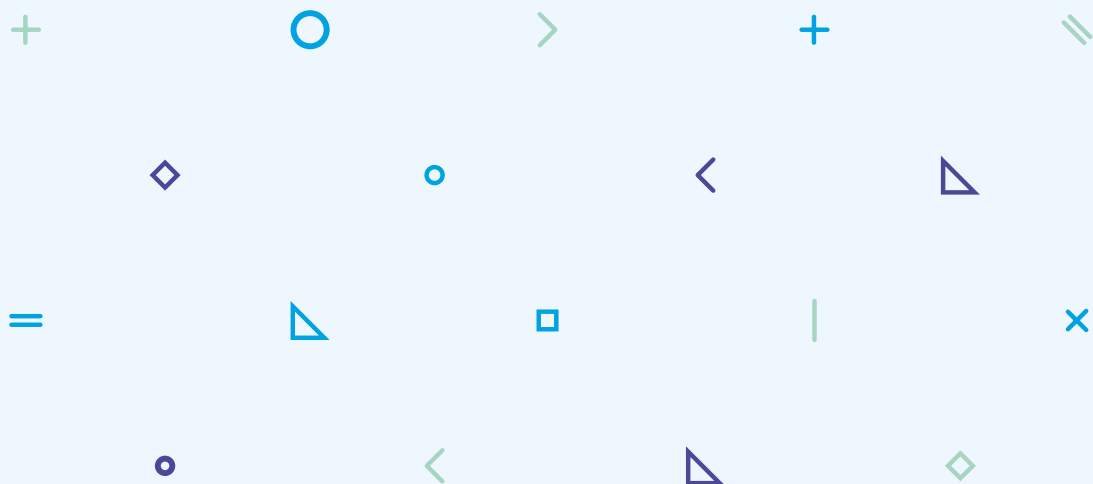
25. Muut määräykset

SOPIMUKSEN "MUUT määräykset" -kohdassa on käytännön menettelynormeja, joita ei lähtökohtaisesti suositella muutettaviksi.

Mikäli johtajaan sovelletaan jonkin työehtosopimuksen ehtoja, tulee työehtosopimuksen nimi kirjata johtajasopimukseen.

26. Sopimuskappaleet

JOHTAJASOPIMUKSESSA TULISI olla maininta sen teko paikasta ja päivämäärästä sekä osapuolten allekirjoitukset. Molemmille osapuolille on syytä tehdä omat kappaleensa.



7. Toimitusjohtajan oikeus työttömyysturvaan

Yleistä

TYÖTTÖMYYDEN AIKANA turvataan työnhakijan perustoimeentulo työttömyyspäivärahalla ja työmarkkinatuella.

Työttömyyspäivärahaan ovat oikeutettuja työnhakijat, jotka ovat olleet vakiintuneesti työmarkkinoilla ja joiden toimeentulo on perustunut palkkatyöhön. Työttömyyspäiväraha maksetaan työttömyyskassassa vakuutetuille henkilöille ansiopäivärahana ja muille peruspäivärahana, jonka toteuttamisesta huolehtii Kansaneläkelaitos. Työttömyyspäivärahaa voidaan maksaa enintään joko 300, 400 tai 500 päivältä.

Toimitusjohtaja voi olla ns. palkkajohtaja eli toimitusjohtaja -nimikkeellä työskentelevä henkilö tai yrittäjäasemassa toimiva toimitusjohtaja, joka samalla omistaa yritystä. Kun toimitusjohtaja omistaa osan yrityksestä, TE-toimisto ratkaisee sen, katsotaanko toimitusjohtaja päätoimiseksi vai sivutoimiseksi yrittäjäksi.

Ansiopäivärahan saamisen edellytyksenä on palkansaajan tai yrittäjän työssäoloehdon täyttyminen sekä riittävän pitkä jäsenyys työttömyyskassassa. Mainitun etuuden voi myöntää ja maksaa se työttömyyskassa, jonka jäsenenä hakija on. Tarkempia tietoja niin palkansaaja- kuin yrittäjätyöttömyyskassoista löytyy osoitteesta www.tyj.fi. Yrittäjä voi vakuuttaa itsensä työttömyyden varalta yrittäjäkassassa, esim. Ammatinharjoittajien ja yrittäjien AYT -työttömyyskassassa – palkansaajakassan jäseneksi voi jäädä enintään 18 kuukauden ajaksi yritystoiminnan aloittamisesta lukien. Ansiopäiväraha muodostuu peruspäivärahan suuruudesta perusosasta ja ansio-osasta, joka määräytyy henkilön palkkatulojen perusteella.

Kansaneläkelaitos maksaa peruspäivärahaa henkilölle, joka on täyttänyt palkansaajan tai yrittäjän työssäoloehdon, mutta ei ole minkään työttömyyskassan jäsen tai ei ole työttömyyskassan jäsenyyssaikeanaan täyttänyt työssäoloehdot.

Oikeus työttömyyspäivärahaan

PALKANSAAJAN ANSIOPÄIVÄRAHAAN on oikeus sel-

laisella palkansaajakassan jäsenellä, joka on ollut kassan jäsenenä vähintään 26 työttömyyttä edeltävää viikkoa ja joka jäsenyyssaikeanaan on täyttänyt työssäoloehdon. Työssäoloehto täyttyy silloin, kun henkilö on 28 työttömyyttä lähinnä edellisen kuukauden eli ns. tarkastelujakson aikana ollut 26 kalenteriviikkoa vakuutuslainsäätelyssä ja tietyt työaika sekä palkkaa koskevat edellytykset täyttävässä työssä.

Vaikka osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajin ei sovelleta työsopimuslakia, vaan heitä pidetään yhtiön toimieliminä, toimitusjohtaja-asemassa olevien henkilöiden oikeudesta työttömyysturvaan on kuitenkin olemassa Vakuutuslain ja työttömyysturvan muutoksenhakulautakunnan ratkaisuja. Oikeuskäytännössä on todettu, että toimitusjohtajan asemassa työskentelevät henkilöt voidaan katsoa työttömyysturvalaissa tarkoitetuiksi palkansaajiksi, mikäli toimitusjohtaja ei ole työttömyysturvalaissa tarkoitettu yrittäjä ja toimitusjohtajana tehty työ voidaan lukea työssäoloehdoton. Työssäoloehdoton luettavan työn edellytyksiä ovat:

- työ on vakuutuslainsäätelyssä eli palkasta on suoritettu sosiaaliturvamaksut (=eläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksut) sekä toimitettu ennakonpidätys
- työtä tehdään vähintään 18 tuntia kalenteriviikossa
- kokoaikatyön palkka on vähintään työehtosopimuksen mukainen tai vähintään 1187 euroa kuukaudessa (v. 2017).

TYÖTTÖMYYSTURVASSA (TYÖTTÖMYYSTURVALAKI 1 luku 6 §) yrittäjäksi katsotaan henkilö, joka on joko YEL- tai MYEL-vakuutusvelvollinen. Mutta yrittäjänä pidetään myös TyEL-vakuutuksen piiriin kuuluvaa henkilöä, jos hän

- omistaa yksin vähintään 15 % tai jos hänen perheensä taikka hän yhdessä perheensä kanssa

omistaa vähintään 30 % yhtiöstä, jossa hän työskentelee johtavassa asemassa

- omistaa yksin tai jos hänen perheensä taikka hän yhdessä perheensä kanssa omistaa vähintään 50 % yhtiöstä, jossa hän työskentelee.

PERHEENJÄSENIÄ OVAT edellä mainitulla yrittäjän kanssa samassa taloudessa asuva aviopuoliso tai avopuoliso, lapset ja vanhemmat. Johtavassa asemassa työskenteleväksi katsotaan yrityksen toimitusjohtaja, hallituksen jäsen sekä tasaomisteisen yhtiön yhtiömiehet, joiden omistusosuus on yli 15 %.

Omistusosuutta laskettaessa huomioidaan myös välillinen toisten yritysten ja yhteisöjen kautta tapahtuva omistaminen, jos henkilö tai hänen perheenjäsenensä tai henkilö yhdessä perheenjäsenensä kanssa omistaa väliyhteisöstä vähintään puolet tai heillä on vastaava määräamisvalta.

Yrittäjällä on oikeus päivärahaan, kun hän on täyttänyt yrittäjän työssäoloehdon ja on lopettanut yritystoiminnan. Yrittäjän työssäoloehto täytyy, kun yrittäjä on ollut yrittäjäkassan jäsenenä vähintään 15 kuukautta ja yrittäjäyys on ollut laajuudeltaan olennaista. Toiminnan laajuus on olennaista, kun yrittäjän lakisäateisen eläkevakuutuksen perusteena oleva työtulo on vähintään valtioneuvoston asetuksella vahvistettu määrä (12 564 euroa/vuosi 2017). Eläkevakuutustulolla tarkoitetaan yrittäjän YEL- tai MYEL-vakuutuksen vahvistettua työtuloa sekä osaomistajan tai perheenjäsenyrittäjän Ty-EL-palkkaa. Työssäoloehto voi kertyä työttömyyttä edeltäneen neljän vuoden aikana – vähintään neljän kuukauden jaksoissa.

Lomauttaminen

KORKEIN OIKEUS on useissa ratkaisuisaan todennut, että osakeyhtiöiden ja osuuskuntien toimitusjohtajat eivät toimi työoikeudellisissa työsuhteessa, vaan ovat yhtiöoikeudellisia toimielimiä. Näin ollen oikeuskäytännössä on katsottu, että edellä mainituilla toimitusjohtajien lomauttaminen ei ole työttömyysturvallaissa tarkoitettu työsopimuslain mukainen lomautus eli kyseessä olevalla toimitusjohtajalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen lomautuksen ajalta. Eli lomautusajalta em. toimitusjohtajille ei voida maksaa työttömyyspäivärahaa.

Sen sijaan työsuhteisille johtajille voidaan lomautusajalta maksaa työttömyyspäivärahaa – samalla on syytä huomioida, että omavastuu aika voi kertyä enintään kahdeksan viikon aikana.

Taloudellinen etuus

TYÖ/TOIMISUHTEN PÄÄTTYMISEEN liittyvä, työnantajalta saatu taloudellinen etuus eli ns. kultainen kädenpuristus, tukipaketti, eroraha tai muuta sellaista estää ansiopäivärahan maksamisen ajalta, jolle etuus voidaan jaksottaa viimeisimmästä työ/toimisuhteesta saadun palkan perusteella. Sillä, minkä nimisenä etuus on maksettu, ei ole merkitystä – ratkaisevaa on etuuden todellisella luonteella. Jos työntekijä/toimitusjohtaja olisi saanut etuuden, vaikka työ/toimisuhte olisi jatkunut, ei yleensä kyseessä ole jaksotettava etuus.

Ansiopäivärahan saaminen edellyttää ilmoittautumista työ- ja elinkeinotoimistoon, TE-toimistoon. Ilmoittautuminen työttömäksi työnhakijaksi on tehtävä heti työ/toimisuhteen päätyttyä eikä ilmoittautumista voi tehdä takautuvasti. Vaikka työnantaja olisi maksanut työ/toimisuhteen päättyessä taloudellista etuutta, on työttömäksi työnhakijaksi ilmoitettava heti työttömäksi jäätyä. Työnhaku on pidettävä voimassa myös taloudellisen etuuden jaksotusaikana, sillä henkilö ei voi olla yli kuutta kuukautta poissa työmarkkinoilta ilman hyväksyttävää syytä menettämättä oikeuttaan ansiopäivärahaan. Taloudellisen etuuden (ns. kultaisen kädenpuristuksen) saaminen ei siis ole hyväksyttävä syy olla pois työmarkkinoilta.

Konkurssitilanne.

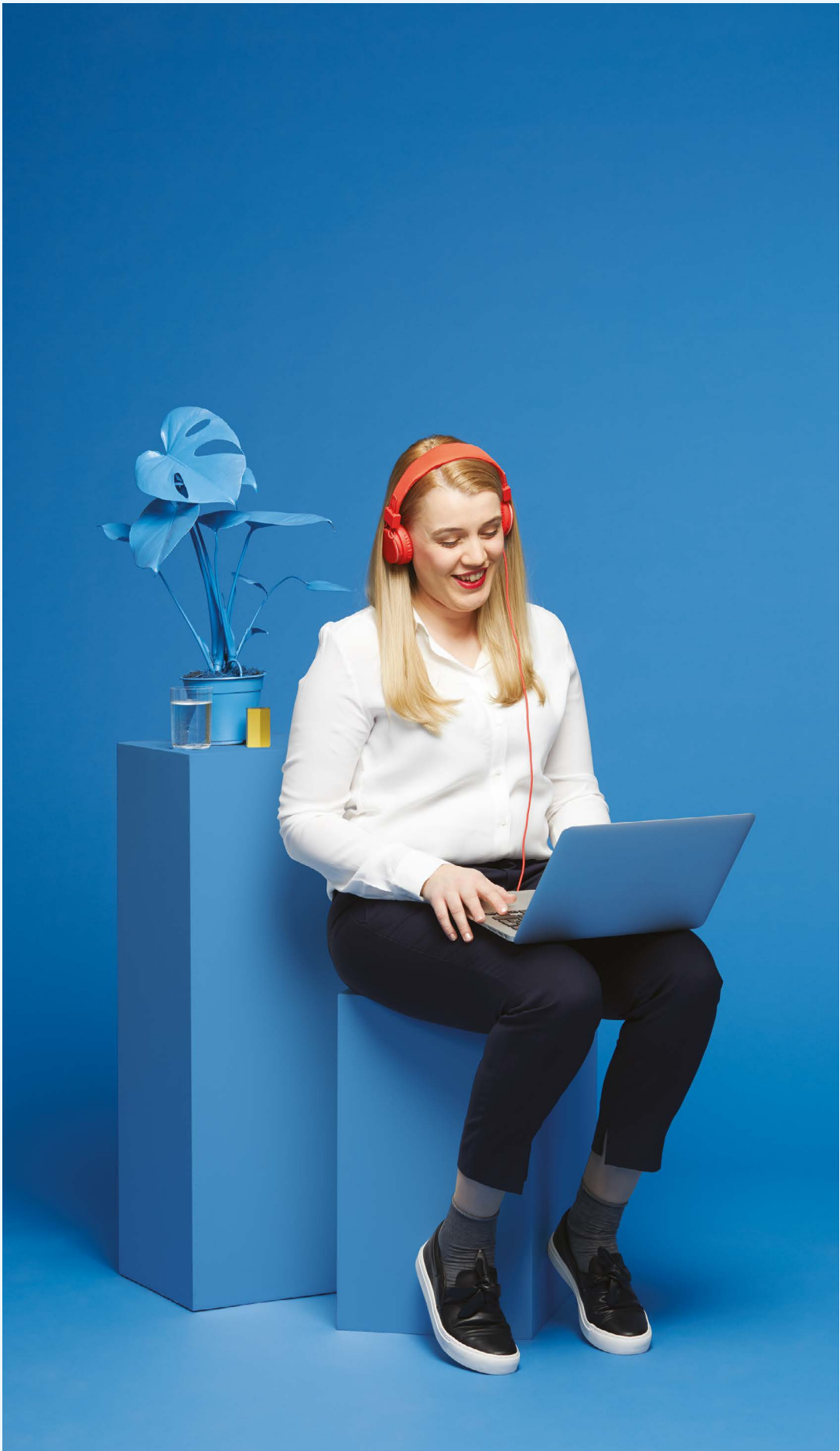
LAINSÄÄDÄNNÖN PERUSTEELLA selvitystilaan ja konkurssiin asettamisen lakkauttaa toimitusjohtajasopimuksen.

Vakuutusosoikeus on kuitenkin omassa ratkaisukäytännössään katsonut, että toimitusjohtajalla ei ole oikeutta työttömyysetuuksiin johtajasopimuksessa sovitulta irtisanomisajalta, vaikka hän ei saisi palkkaa tai vastaavaa korvausta kyseiseltä ajalta.

Luottamuspuola, yhteistyökyvyttömyys

JOS TYÖ/TOIMISUHDE päättyy työntekijästä johtuvasta syystä, voi TE-toimisto asettaa korvauksettoman määräajan eli karenssin, jolta ajalta ko. henkilöllä ei ole oikeutta työttömyysetuuteen.

Työ/toimisuhteen päättymisen syyn selvittämisen ja mahdollisen korvauksettoman määräajan eli karenssin asettaminen kuuluu TE-toimiston toimivaltaan. Toimitusjohtajan toimituspuolan päättyessä hallituksen esittämään luottamuspuolaan TE-toimisto päättää luottamuspuolan perusteiden laadun ja vakavuuden nojalla mahdollisen karenssin asettamisesta. Toimitusjohtajan erokorvaus kattaa toimitusjohtajan toimeentulon myös mahdollisen karenssin aikana.



8. Palkkaturva

JOS TYÖNANTAJA taloudellisten vaikeuksien vuoksi ei pysty maksamaan työntekijälle tämän palkkasaatavia, työntekijä voi hakea niitä palkkaturvamenettelyn kautta. Palkkaturvana maksettavia työsuhteesta johtuvia saatavia ovat esimerkiksi kuukausipalkka, lomakorvaukset, työsuhteeseen liittyvä vahingonkorvaus, matkakulujen korvaukset ja päiväraha. Palkkaturvana ei kuitenkaan makseta kolmea kuukautta vanhempia palkkasaatavia, joten palkkaturvaa on syytä hakea ajoissa. Hakemus on siis tehtävä kolmen kuukauden kuluessa palkkasaatavan erääntymisestä.

Palkkaturvahakemuksen voi jättää myös mihin tahansa ELY-keskukseen tai TE-toimistoon, jotka toimittavat sen edelleen Uudenmaan ELY-keskuksen käsiteltäväksi. Hakemuksen käsittelyaika (vuonna

2017) on noin kahdeksan kuukautta. Palkkaturvasta voidaan maksaa enintään 15 200 euron arvosta palkkasaatavia työntekijää kohden.

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

Yhtiön muut ylimmät johtajat, johtoryhmän jäsenet mukaan lukien, ovat työsuhteen soveltamispiirissä, joten he ovat normaalisti oikeutettuja myös palkkaturvaan.

9. Huomioita konkurssista ja saneerausmenettelystä

Konkurssivalvonta

NYKYÄÄN PALKKASAATAVILLA ei enää ole erityistä etuoikeutta työnantajan konkurssissa. Näin ollen kaikkien velkojen, myös työntekijöiden ja toimitusjohtajan, joka haluaa säilyttää oikeutensa vaatia saataviaan yrityksen konkurssissa, on valvottava saatavansa.

Toimitusjohtajan tulee myös huomioida, että lainsäädännön perusteella selvitystilaan ja konkurssiin asettamisen lakkauttaa toimitusjohtajasopimuksen.

Oikeuskäytännössä on katsottu, että tämä lainsäädännön nojalla tapahtuva toimitusjohtajasopimuksen päätyminen ei ole rinnastettavissa yhtiön irtisanomiseen.

Vakuutusosasto on omassa ratkaisukäytännössään katsonut, että toimitusjohtajalla ei ole oikeutta työttömyysetuuksiin johtajasopimuksessa sovitulta irtisanomisajalta, vaikka hän ei saisikaan palkka tai vastaavaa korvausta kyseiseltä ajalta.

10. Kirjallisuutta aiheesta

22.6.2017/TT

**Tiitinen Kari-Pekka -
Kröger Tarja:**
Työsopimusoikeus
Alma Talent, 2012

**Kyläkallio Juhani - Iiro Olli -
Kyläkallio Kalle:**
Osakeyhtiö, osat 1 - 2
Edita, 2015

**Alho Jari-Pekka,
Isotupa Sirpa,
Talari Pekka T:**
Toimitusjohtajasopimukset
Edita, 2003

Toiviainen Heikki:
Osakeyhtiön
toimitusjohtajan asema
Lakimiesliiton kustannus, 1992

Hietala Harri - Kaivanto Kimmo:
Työsopimus ja johtajasopimus
Alma Talent, 2012

**Reinikainen Mikko -
Malmi Teemu -
Ikonen Tapio:**
Toimitusjohtajan käsikirja
Tietosanoma Oy, 2005

Huhtamäki Heikki A:
Pätevä kilpailukieltosopimus
Lakimiesliiton kustannus, 2010

Bruun Lars:
Johtajasopimus
Weilin & Göös, 1986

**Airaksinen Manne - Pulkkinen
Pekka - Rasinaho Vesa:**
Osakeyhtiölaki I ja II
Alma Talent, 2007

Halila Heikki - Tarasti Lauri:
Yhdistysoikeus
Alma Talent, 2011

Pöyhönen Seppo:
Osuuskunta ja osuuskuntalaki
Alma Talent, 2013

**Säätiöiden ja rahastojen
neuvottelukunta ry:**
Säätiön hyvä hallinto, 2015

Tasa-arvovaltuutettu:
[www.tasa-arvo.fi/syrjinta/
tyoelamassa/toimitusjohtajat](http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/tyoelamassa/toimitusjohtajat)

**Eläketurvakeskus: Toimitusjohta-
jan työoikeudellinen asema**
[tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/
soveltamisohje](http://tyoelakelakipalvelu.etk.fi/fi/soveltamisohje)

**Edilex 2001: Toimitusjohtajan
vapauttaminen ja oikeus korva-
ukseen -artikkeli Seppo Koskinen**
www.edilex.fi/artikkelit/31

