

TOIMITUSJOHTAJASOPIMUKSEN KESKEISET KOHDAT

Osakeyhtiön toimitusjohtaja rajataan normaalin työoikeudellisten sääntelyn ja esimerkiksi siihen kuuluvan työntekijän suojeluperiaatteen ulkopuolelle.

Toimitusjohtajan ei katsota olevan työsuhteessa, eli työsopimuslaissa tarkoitettu työntekijä, koska TSL 1 luvun 1 §:ssä määritelty työsuhteen tunnusmerkistö ei toteudu (tämä tulkinta on vahvistettu myös HE 157/2000 vp, s. 58). Toimitusjohtajan voidaan sinänsä katsoa tekevän työtä toisen lukuun vastiketta vastaan, mutta työsuhteen tärkein tunnusmerkki eli työskentely työnantajan johdon ja valvonnan alaisena jää puuttumaan.

Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä toimitusjohtajaa on jo pitkään pidetty yhtiön toimieliimenä, minkä osakeyhtiölaki myös vahvistaa.

Koska toimitusjohtaja ei ole työoikeudellisen sääntelyn piirissä, häntä ei koske esimerkiksi työsopimuslain tai vuosilomalain säännökset eivätkä myöskään työehtosopimukset.

Toimitusjohtajaan sovelletaan kuitenkin osittain työlainsäädäntöä. Jos toimitusjohtaja jää työttömäksi, hänen on mahdollista saada ansiosidonnaista työttömyyskorvausta, mikäli hän on kuulunut työttömyyskassaan. Mikäli toimitusjohtaja itse irtisanoo sopimuksen ilman pätevää syytä tai on menettelyllään aiheuttanut toimitusjohtajasopimuksen päättymisen, voidaan toimitusjohtaja asettaa kolmen kuukauden karenssiin ennen kuin hän on päivärahaan oikeutettu. Tämän takia toimitusjohtajan tulisi aina sopia vähintään kolmen kuukauden erokorvauksesta. Työttömyysturvalain mukaan toimitusjohtajalla ei ole oikeutta työttömyyspäivärahaan siltä ajalta, jolta hän saa erokorvausta.

Lisäksi toimitusjohtaja kuuluu työeläkejärjestelmän piiriin, jos hän perhejäsenineen omistaa enintään puolet yhtiön osakkeista (TyEL 7 §). Vastaavasti toimitusjohtaja kuuluu tapaturmavakuutuksen piiriin. Toimitusjohtajan toimisopimuksessa voidaan viitata työsopimusoikeudellisiin määräyksiin, esimerkiksi lomaetuuksien voidaan sopia kertyvän vuosilomalain mukaan (ks. alla).

Sopimus voi olla sekä toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen, eli yritys ja toimitusjohtaja voivat sopia palvelussuhteen kestosta aivan vapaasti.

Toimitusjohtaja on merkittävästi heikommassa asemassa verrattuna esimerkiksi muihin yrityksessä työskenteleviin ylempiin toimihenkilöihin kuten esimiehiin ja asiantuntijoihin. Hallituksen esityksessä (157/2000) todetaan, että ”suositeltavaa kuitenkin on, että toimitusjohtajan toimisopimuksessa sovitaan yksityiskohtaisesti toimeen liittyvät ehdot.”

Toimitusjohtajasopimuksen laadinta onkin erinomaisen tärkeä sekä toimitusjohtajan että yhtiön (yhtiö = tässä kirjoituksessa osakeyhtiö) kannalta. Tällaista sopimusta kutsutaan usein johtajasopimukseksi. Johtajasopimuksen tyypillisiä osa-alueita ovat toimitusjohtajan palkka, palkkiot ja niiden määräytymisperusteet sekä hänelle maksettava irtisanomispalkka ja erokorvaus. Johtajasopimuksesta ei ole mainintoja osakeyhtiölaissa eikä sitä koske muukaan erityislainsäädäntö, minkä takia johtajasopimus pohjautuu varallisuusoikeudellisista oikeustoimista annettuun lakiin (ja muihin yleisiin sopimusoikeudellisiin periaatteisiin).

On huomattava, että johtajasopimukseksi nimettyjä sopimuksia tehdään työelämässä myös muille henkilöille kuin osakeyhtiöiden toimitusjohtajille. Yrityksen liiketoiminta-alueiden johtajien ja ylempien toimihenkilöiden kanssa saatetaan solmia ”työsopimuksen” sijasta ”johtajasopimus”, jossa käsitellään samankaltaisia asioita kuin työsopimuksessa yleensä ja sen lisäksi määritellään esimerkiksi tulospäätösten palkitsemisen järjestelmät ja edellytykset. Muiden kuin toimitusjohtajien johtajasopimuksia ei kuitenkaan voida rinnastaa toimitusjohtajan johtajasopimukseen, sillä toimitusjohtajaa lukuun ottamatta muut yrityksen palveluksessa työskentelevät lähtökohtaisesti ovat työsopimuslain ja muun työoikeudellisen sääntelyn piirissä.

Osakeyhtiölain mukaan yhtiöllä on oltava hallitus ja sillä voi olla myös toimitusjohtaja ja hallintoneuvosto. Toimitusjohtajan tehtävistä on säädetty lain 6 luvun 17 §:n 1 momentissa, jonka mukaan toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti (= yleistoimivalta). Toimitusjohtajalla on myös muita tehtäviä osakeyhtiölain mukaan. Toimitusjohtajan (OYL 6:25) edustusvalta rajoittuu pääsääntöisesti juokseviin asioihin. Toimiin, jotka yhtiön toiminnan laajuus ja laatu huomioon otettuna ovat epätavallisia tai laajakantoisia, toimitusjohtajalla on ilman hallituksen antamaa eri valtuutusta kelpoisuus edustaa yhtiötä vain, mikäli hallituksen päätöstä ei voida odottaa aiheuttamatta yhtiön toiminnalle olennaista haittaa. Toimitusjohtaja voi edustaa yhtiötä suoraan lain nojalla asioissa jotka 6:17 §:n nojalla kuuluvat hänen tehtäviinsä.

OYL 6: 20 §:n nojalla (”Toimitusjohtajan valinta, eroaminen ja erottaminen”) hallitus valitsee ja erottaa toimitusjohtajan.

Toimitusjohtajalla on oikeus erota tehtävästään. Eroaminen tulee voimaan aikaisintaan, kun siitä on ilmoitettu hallitukselle. Hallituksella on pykälän mukaan aina oikeus erottaa toimitusjohtaja tehtävästään. Erottamiselle ei tarvitse antaa mitään erityistä syytä.

Hyvällä sopimuksella voidaan turvata yrityksen ja toimitusjohtajan edut (turvaa irtisanomis- tai erottamistilanteen varalta), samalla kuin sillä voidaan välttää tarpeettomia erimielisyyksiä ja riitatilanteita. Johtajasopimusta tehtäessä onkin erinomaisen tähdellistä tarkastuttaa sopimus lakimiehellä ennen allekirjoittamista.

Hyvinä oikeustapausesimerkkeinä, joissa korkein oikeus on ottanut kantaa osakeyhtiön toimitusjohtajan toimitusvaltuutuksen ehtoihin, voidaan mainita pari 1990-luvulla alkanutta oikeusjuttua, jotka sittemmin johtivat korkeimman oikeuden ennakkopäätöksiin.

1. KKO 1998:136:

Henkilö oli ollut erään osakeyhtiön toimitusjohtajana vuodesta 1984 lukien. Yhtiön ja toimitusjohtajan kesken oli vuonna 1989 allekirjoitettu johtajasopimus, jossa oli sovittu palkka- ja muista erinäisistä työsuhteeseen liittyneistä eduista. Sopimuksen mukaan kummalla tahansa osapuolella oli oikeus irtisanoa sopimus kuuden (6) kuukauden irtisanomisaikalla. Mikäli sopimus irtisanottaisiin työnantajan puolelta, toimitusjohtajalle tuli sopimuksen mukaan suorittaa irtisanomisaikojen palkan lisäksi erokorvaus, joka vastasi kuuden kuukauden palkkaa. Yhtiön hallitus oli purkanut toimitusjohtajan johtajasopimuksen (1994)

päätyväksi heti. Erotetun toimitusjohtajan vaatimuksista huolimatta yhtiö ei suorittanut sopimukseen perustunutta kuuden kuukauden irtisanomispalkkaa eikä erokorvausta. Purkamisen yhteydessä yhtiö ei ollut perustellut menettelyään, vaan toimitusjohtajalle kerrottiin pari kuukautta myöhemmin kirjeitse, että purkuperuste oli luottamuspula. Luottamuspula oli ilmennyt siten, että toimitusjohtaja oli laiminlyönyt johtamis-, valvomis- ja informaatiovelvollisuutensa, minkä takia hänellä ei yhtiön hallituksen mukaan ollut oikeutta irtisanomispalkkaan eikä erorahaan.

Korkein oikeus totesi perusteluissaan, että toimitusjohtaja ei ollut ollut työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa yhtiöön ja että osakeyhtiön oikeutta päättää toimitusjohtajan palvelusuhde ei ollut rajoitettu lainsäädännöllä. Yhtiö ja toimitusjohtaja oli korkeimman oikeuden mukaan tehneet johtajasopimuksen, johon olivat sisältyneet edellä kuvaillut irtisanomistilanteeseen liittyvät sopimusmääräykset. Sen sijaan lainsäädännössä ei ole erikseen säännöstä eikä asianosaisten kesken ollut erikseen sovittu laittomasta johtajasopimuksen purkamisesta.

Lisäksi korkein oikeus katsoi, että osakeyhtiöllä oli ollut oikeus esimerkiksi ilmoittamaansa luottamuspulaan vedoten päättää toimitusjohtajan palvelusuhde noudattamalla sopimukseen otettuja määräyksiä. Sen sijaan oli jäänyt näyttämättä, että yhtiöllä olisi ollut toimitusjohtajasta johtuva peruste purkaa johtajasopimus tai jättää noudattamatta sen ehtoja sopimussuhteen päättämisestä. Näin ollen toimitusjohtaja oli oikeutettu sopimukseen perustuviin irtisanomispalkkaan, erokorvaukseen, lomakorvaukseen ja lomarahaan. Korkein oikeus totesi, että johtajasopimuksen mukaisen erokorvauksen tarkoituksena voidaan päätellä olleen turvata toimitusjohtajan taloudellinen asema palvelusuhteen päättymisen varalta.

2. KKO 2002:73:

Tässäkin tapauksessa korkein oikeus lausui, että oli riidatonta, ettei työntekijä ollut ollut työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa osakeyhtiöön ja totesi myös, että osakeyhtiön oikeutta päättää toimitusjohtajan palvelusuhdetta ei ole rajoitettu lainsäädännöllä.

Lisäksi korkein oikeus totesi, että päättämisen ehdoista ja sen johdosta suoritettavista korvauksista on mahdollista ja käytännössä tavanomaista nimenomaisesti sopia.

Toimitusjohtaja oli esittänyt hallitukselle kirjallisen johtajasopimuksen tekemistä, Sopimusluonnoksessa oli ollut ehtoja muun muassa irtisanomisajasta ja toimitusjohtajalle suoritettavasta erokorvauksesta siinä tapauksessa, että yhtiö irtisanoa sopimuksen. Hallitus oli kuitenkin päättänyt olla tekemättä toimitusjohtajan kanssa kirjallista sopimusta.

Korkein oikeus alleviivasi, että pelkästään sillä perusteella, että osapuolten kesken oli sovittu toimitusjohtajan palkasta, työajasta ja lomaetuksista, ei voida katsoa sovitun myös siitä, että toimitusjohtajan palvelusuhde yhtiöön voitaisiin päättää vain tietyin edellytyksin tai että hänellä olisi oikeus irtisanomisaikaan tai erokorvaukseen. Edelleen korkein oikeus

totesi, että yhtiön hallitus oli erottanut toimitusjohtajan luottamuspuolan vuoksi ja siis hyväksyttävästä syystä. Siten erottaminen ei ollut lain tai sopimuksen vastaista, jolloin toimitusjohtajan kanne hylättiin.

Mistä kannattaa sopia?

Yllä mainitut kaksi ennakkotapausta osoittivat ainakin sen, miten tärkeitä on etukäteen sopia kirjallisesti millaisen korvauksen työntekijä eri tilanteissa saa, ja mitkä ovat menettelytavat sopimuksen päättyessä. Sopimuksessa on syytä varautua esimerkiksi moninaisiin riitatilanteisiin kirjaamalla sopimukseen riitojen ratkaisua koskeva kohta. Välimiesmenettelyn ei-julkisuus, joustavuus, nopeus, ja ratkaisun välitön lainvoimaisuus sekä täytäntöönpanokelpoisuus puhuvat välimiesmenettelyn puolesta. Toimitusjohtajan sopimussuhde kun lopetetaan usein ilman ennakkovaroitusta.

Huolimatta hyvästä työskentelystä ja yrityksen menestyksestä, voivat esimerkiksi hallituksen ja toimitusjohtajan välit huonontua niin, että toimitusjohtaja halutaan vaihtaa, jonka johdosta toimitusjohtaja voi jäädä täysin ilman minkäänlaista taloudellista turvaa yllättävissäkin palvelusuhteen päättymistilanteissa. Käytännössä hallitus vetoaa usein luottamuspuolaan (kuten yllä), riittämättömään tulokseen tai näkemyseroihin yrityksen johtamistavoissa. Luottamuspuola ja muun muassa hallituksen ohjeiden vastainen menettely on oikeuskäytännössä todettu asialliseksi ja riittäväksi perusteeksi toimitusjohtajasopimuksen päättämiseen. Hovioikeuskäytännössä on todettu, että toimitusjohtajalla on asemansa vuoksi korostunut lojaliteettivelvoite.

Ongelmia voi syntyä myös erilaisissa yritysjärjestelyissä.

Toimitusjohtajan toimivallan rajoitukset on syytä kirjata sopimukseen, joskin sopimuksessa sovitut rajoitukset eivät ole sitovia kolmansiin nähden. Rajoittaminen voidaan kirjata kaupparekisterimerkinnällä, jolloin se sitoo myös ulkopuolisia tahoja.

Koska toimitusjohtajalla ei lain mukaan ole oikeutta irtisanomisaikaan tai irtisanomispalkkaan, toimitusjohtajasopimuksessa on syytä sopia irtisanomisajan palkan lisäksi myös erorahasta, joka voi olla hyvinkin merkittävä. Erokorvauksen suuruudesta voidaan sopia vapaasti. Käytännössä se on vaihdellut kuuden kuukauden palkasta kolmen vuoden palkkaa vastaavaan korvaukseen.

Sopimukseen voidaan kirjata esimerkiksi: ”Sopimuksen irtisanomiseen tulee olla työsopimuslain tarkoittama erityisen painava syy tai yrityksen toiminnan olennainen väheneminen tai loppuminen kokonaan”. Irtisanomisen pituudesta on mahdollista sopia vapaasti. Irtisanomisajat poikkeavat yleensä sen mukaan, toteuttaako irtisanomisen yritys vai toimitusjohtaja.

Yleisten sopimusoikeudellisten perusteiden mukaan sopimuksen purkaminen edellyttää pääsääntöisesti aina vähintään olennaisen ja merkityksellisen sopimusrikkomisen toteen näyttämistä. Mikäli toimitusjohtajasopimuksessa on sovittu purkamisen edellyttävän työsopimuslain 8 luvun 1 §:n purkuperusteiden täyttymistä, purkukynnys on tällöin vielä

yleisiä sopimusoikeudellisia purkuperusteita korkeammalla. Purkuperusteeseen tulee vedota kohtuullisessa ajassa sen tiedoksi saamisesta.

Toimitusjohtajaan ei sovelleta työaikalakia, jolloin on asianmukaista sopia toimitusjohtajan keskimääräinen työaika.

Mikäli toimitusjohtajasopimuksessa ei ole sovittu mitään sairausajan palkallisuudesta, ei toimitusjohtajalla ole edellä mainittua etuutta,

Myös vapaa-ajan tapaturmavakuutuksesta, matkavakuutuksesta, perhevapaasta sekä yksilöllisestä eläkevakuutuksesta kannattaa etukäteen sopia.

Salassapitovelvoitteen alainen tieto on syytä määritellä mahdollisimman tarkasti.

Salassapitovelvollisuutta ei voida ulottaa koskemaan toimitusjohtajan ammattitaitoa tai kokemusta. Salassapitovelvollisuuden kesto tulisi myös määrittää. Suositeltava aika on yleensä maksimissaan kaksi (2) vuotta toimitusjohtajan päättymisen jälkeen.

Salassapitovelvollisuus voidaan kirjata sopimukseen esimerkiksi työsopimuslain 3 luvun 4 §:n mukaisesti. Salassapitovelvollisuuden (ja alla mainitun kilpailukiellon) rikkomisesta voidaan asettaa vahingonkorvausvelvollisuus tai erikseen sovittu sopimussakko.

Sopimussakon vaatiminen ei edellytä, että yhtiö pystyy osoittamaan vahingon määrän.

Suositeltavampaa olisi, että osapuolet sopivat vahingonkorvausvelvollisuudesta vahingonkorvauslain mukaan (vahinko tulee silloin korvattavaksi aiheutetun vahingon mukaan).

Yhtiöllä voi olla hyvä syy kieltää kilpaileva toiminta myös toimitusjohtajasopimuksen jälkeen. Kiellon ei kuitenkaan tule kohtuuttomasti (ajallisesti, sisällöllisesti, tai alueellisesti) rajoittaa toimitusjohtajan toimintavapautta. Kilpailukiellosta voidaan toimitusjohtajasopimuksessa sopia vapaammin kuin työsopimuksissa, koska työsopimuslain pakottavat säännökset eivät tässä kohdin tule sovellettaviksi.

Oikeustoimilain (13.6.1929/228) 38 §:n mukaan ”Sopimus, jolla joku kilpailun estämiseksi tai rajoittamiseksi on sitoutunut olemaan harjoittamatta tiettyä tai tietynlaista toimintaa tai olemaan tekemättä työsopimusta jonkun kanssa, joka harjoittaa sellaista toimintaa, ei sido sitoumuksen antajaa siltä osin kuin se kohtuuttomasti rajoittaa hänen toimintavapauttaan.” Arvioinnissa on joka tapauksessa otettava huomioon, että toimitusjohtajalle jää todellinen mahdollisuus harjoittaa elinkeinoaan tai ammattiaan.

Björn Holming

Oikeustieteen lisensiaatti, varatuomari

Lakiasiaintoimisto Björn Holming law firm

040 7731416

bjorn@holminglaw.com

www.holminglaw.com