



Yleisten periaatteiden merkitys uudessa osakeyhtiölakiehdotuksessa (OYLE) erityisesti johdon vahingonkorvausvelvollisuutta silmälläpitäen

Hallituksen esityksessä (HE 109/2006) ehdotetaan osakeyhtiön toiminnan keskeisistä periaatteista säädettäväksi *expressis verbis* lakitekstiin, lain alkuun. Tarkoituksena on täten ollut helpottaa lain sisällön ymmärtämistä samoin kuin korostetaan periaatteiden merkitystä oikeusperiaatteina. Säännökset OYLE 1 luvussa koskevat oikeushenkilöllisyyttä (1:2.1), osakkeenomistajien rajoitettua vastuuta (1:2.2), pääoman pysyvyyttä (1:3), osakkeen luovutettavuutta (1:4), voitontuottamistarkoitusta (1:5), enemmistöperiaatetta (1:6), yhdenvertaisuutta (1:7), johdon huolellisuus- ja lojaliteettivelvollisuutta (1:8) ja tahdonvaltaisuutta (1:9). Jäljempänä keskitytään yhdenvertaisuusperiaatteeseen, voitontuottamistarkoitukseen sekä johdon huolellisuus- ja lojaliteettivelvollisuuteen, eli säännöksiin joiden päällimmäisenä tarkoituksena on kannustaa yhtiön johtoa maksimoimaan yrityksen voitontuotto sekä toisaalta suojata osakkeenomistajia ja velkojia johdon opportunisteilta.

Yleistä

Osakeyhtiön keskeisillä periaatteilla tarkoitetaan nimenomaan yhtiöoikeudellisesti merkittävien oikeussuhteiden kannalta tärkeimpiä periaatteita. Muita yritystoiminnan kannalta tärkeitä sääntelykokonaisuuksia löytyy esimerkiksi vero-, ympäristö- ja työoikeudellisesta erityislainsäädännöstä. Yleisesti voidaan em. periaatteista todeta, että kyseessä on hyvin pitkälti oikeuskäytännöstä ja doktriinista johdettujen oikeuskäsitysten kodifiointi.

Ehdotuksen 1 luvun periaatteisiin voidaan vedota silloin, kun lain yksityiskohdaisesta säännöksestä ei saada tukea. Esimerkkinä voidaan pitää esimerkiksi lähipiirisääntelyn poistamista laista. Lähipiiritransaktioiden sallittavuus määritellään uudessa lakiehdotuksessa toiminnan tarkoituksen (liiketaloudellinen peruste), yhdenvertaisuuden ja pääoman pysyvyyden perusteella.

Ehdotuksessa korostetaan, että periaatteiden tulkintaa ohjaava vaikutus on suuri yhtiöiden toimintaympäristön muuttuessa niin, etteivät yksityiskohdaiset säännökset enää yksiselitteisesti ohjaa yhtiön osakkeenomistajien tai johdon toimenpiteitä. Periaatteiden ottaminen lakiin helpottaa väärinkäytöksen kohteeksi joutuneen mahdollisuuksia vedota oikeuksiinsa. Toisaalta voidaan

perustellusti pohtia sitä, ovatko periaatteet liian väljiä?

Keskeisiä periaatteita on ehdotuksen mukaan arvioitava kokonaisuutena suhteessa toisiinsa ja suhteessa lain yksityiskohtaiseen sääntelyyn. Osakkeen vapaa luovutettavuus esimerkiksi voidaan rajoittaa lain (OYLE 3:7, 8) sallimalla tavalla.

Yhtiön intressi – johdon velvollisuudet

Oikeuskirjallisuudessa yhtiön tarkoitus ja toimiala muodostavat yhtiön intressin (= yhtiön etu) materiaalsen sisällön. Voimassa olevan osakeyhtiölain presumptiosäännöksestä 12:1.2:sta ilmenee, että osakeyhtiön tarkoitus on voiton tuottaminen osakkeenomistajille, mikäli yhtiöjärjestyksestä ei muuta ilmene. OYLE:n 1:5 vastaa sisällöltään voimassa olevaa säännöstä. Osakeyhtiölain voiton tuottaminen ei uuden esityksen mukaan tarkoita ensisijaisesti tilikauden voiton maksimointia, vaan kaikkien osakkeenomistajien sijoitusten arvon maksimointia pitkällä tähtäyksellä. Velvollisuuden edistää yhtiön etua voidaan tältä osin katsoa tarkoittavan johdon velvollisuutta toimia osakkeenomistajien edun mukaisesti. Yhtiön johtoon kuuluvat voimassa olevan OYL:n mukaan hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja mahdollisen hallintoneuvoston jäsenet. OYEL:ssä on luovuttu jaosta "pieniin" ja "isoihin" yhtiöihin. Esimerkiksi toimitusjohtajan nimittäminen ei ole enää pakollista. Osakkeenomistajien edulla taas tarkoitetaan osakkeenomistajien kollektiivista etua. Johto ei saa toimia vain tiettyjen osakkeenomistajien edun tai oman etunsa mukaisesti. Johdon oma etu väistyy aina yhtiön edun tieltä. Hallituksen jäsenenä katsotaan olevan aktiivinen toimimisvelvollisuus omaa etuaan vastaan, mikäli se on ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Uudessa OYEL 1:8:ssä määritellään yhtiön johdon yleinen tehtävä. Määritelmä sisältää velvollisuuden toimia huolellisesti ja toiseksi velvollisuuden toimia

yhtiön edun mukaisesti. Lainkohdan perusteluissa on todettu, että yhtiön edun mukainen toimiminen sisältää johdon lojaliteettivelvollisuuden suhteessa yhtiöön ja kaikkiin osakkeenomistajiin. Tältä osin on tärkeää huomata distinktio huolellisuusvelvoitteen ja lojaliteettivelvoitteen välillä, koska perusteluista ja laista voi saada sen käsityksen, että lojaliteettivelvollisuus on osa huolellisuusvelvollisuutta.

Johdon huolellisuusvelvollisuudella on merkitys erityisesti johdon jäsenen vahingonkorvausvastuun arvioinnissa. Arvioitaessa johdon huolellisuus- ja lojaliteettivelvollisuutta (yhtiön etu) kiinnitetään ehdotuksessa huomiota johdon tehtäviin, joista säädetään ehdotetun lain 1:8:ssa sekä erityisesti yhtiön tarkoitukseen, josta säädetään 1:5 §:ssä.

Siten johdon em. velvollisuuksilla on selkeä liitanta yhdenvertaisuussäännöksiin, josta säädetään ehdotuksen 7 §:ssä. Tältä osin voimassa olevan lain 3:1, 8:14.1 ja 2 sekä 9:16:n yleislausekkeet on yhdistetty yhteen pykälään.

Hallituksen esityksestä ilmenee välillisesti, että huolellisuus- ja lojaliteettivelvollisuus (1:8) kiteytyy eräissä tapauksissa velvollisuudeksi maksimoida osakkeenomistajien sijoitusten arvo, eli osakkeenomistajien etu katsotaan nimenomaisesti ensisijaiseksi "oikeushyväksi". Esityksessä mainitaan johdon velvollisuus saada aikaan mahdollisimman hyvä tarjous, kun yhtiön osakkeista on tehty julkinen yritysosotarjous. Sulautumisneuvotteluissa huolellisuusvelvollisuus tarkoittaisi esityksen mukaan johdon velvollisuutta pyrkiä saamaan osakkeenomistajille mahdollisimman arvokasta sulautumisvastiketta.

Tyypillistä lojaliteettivelvollisuuden laiminlyönnille on kirjallisuuden mukaan, että päätöksenteossa ei ole otettu huomioon yhtiön etua tai että sen kanssa on kilpaillut johtoon kuuluvan jäsenen oma tai hänen läheisensä etu. Lojaliteettivelvollisuus sisältää sen, että johto on toiminut rehellisesti ainoana

tarkoituksenaan ja päämääränään edistää yhtiön etua.

Vastuusäännökset

Johtoon kuuluvan huolellisuusvelvollisuus yhtiötä kohtaan (OYEL 22.1.1) on sidottu OYEL 1:8 mukaisen huolellisuusvelvollisuuden rikkomiseen. Huolellisuuden arvioinnissa johdon jäsenen on toimittava siten kuin huolellinen henkilö toimisi vastaavissa olosuhteissa. Huolellisuusvelvollisuus arvioidaan siten objektiivisen mittapuun nojalla. Huolellisuusvelvollisuus on korostunut, kun vastapuolena on johtoon kuuluvan lähipiiriin kuuluva taho (OYLE 22.1.3). Vastuuta rajoittaa ns. business judgment sääntö, jonka mukaan vastuuta ei ole, jos johdon liiketoimintapäätös perustuu olosuhteisiin nähden asianmukaiseen harkintaan ja selvitykseen, eikä tekoon ole vaikuttanut johdon jäsenten eturistiriidat. Periaate on vanhastaan tunnettu kotimaisessa oikeuskirjallisuudessa. Taustalla on myös yhdysvaltalainen tuomioistuinkäytäntö (Delawaren osavaltio). Em. periaate on lausuttu ilmi myös hallituksen esityksessä. Periaate on järkevä – epävarmuustekijät sekä riskin ottaminen kuuluu tunnetusti kaikkien yritystoimintaan.

Johtoon kuuluvien henkilöiden on myös korvattava vahinko, jonka he ovat tehtävässään muuten kuin huolellisuusvelvollisuuden osalta aiheuttaneet yhtiölle, osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle rikkomalla OYLE:a tai yhtiöjärjestyksestä. Pelkkä 1:8:n rikkominen ei siten tältä osin riitä projisoimaan johdon vastuuta.

OYEL:n 22:1.3:ssa säädetään tuottamusolettamasta. Eli jos johto on aiheuttanut vahinkoa rikkomalla yhtiöjärjestyksestä tai OYLE:a muulla tavoin kuin pelkästään rikkomalla 1 luvun periaatteita, vahinko katsotaan aiheutetuksi huolimattomuudesta, jollei menettelystä vastuussa oleva, johtoon kuuluva henkilö osoita menetelleensä huolellisesti. Tuottamusolettamasta ei ole säännöstä voimassa olevassa OYL:ssa,

mutta oikeuskirjallisuudessa oletaman on katsottu koskevan em. tilanteita. Pelkästään yleisten periaatteiden rikkominen ei laukaise vahingonkorvausta. Esityksessä perustellaan asiaa niin, että ainoastaan yleisluontoisten periaatteiden vastainen menettely johtaisi johdon vastuuta ajatellen liian ankaraan vastuuseen. Tällöin vaarana olisi, että parhaat ja hyvin koulutetut johtajat karttaisivat esiintymistä yhtiöiden johdossa.

Lisätietoja

Björn Holming, OTL, VT

Legal Counsel

Puh. 020 760 3233

bjorn.holming@kpmg.fi

