

# 6. Johtajasopimusmalli

## 1. Sopimussopimukset

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 työaikain 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 työaikain 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 määrätymisestä on sovittu erillisellä tämän sopimuksen liitteenä olevalla sopimuksella"]

Johtajalle maksetaan tämän sopimuksen päätyttyä sopimuksen päättymisestä 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 määrätymisestä 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 työkyvytön, on hänellä oikeus saada työkyvyttömyysajalta palkkansa luontoisetuineen sen suuruusena kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut. Työkyvyttömyysajalta maksetaan palkkaa sairaus-/tapaturmakohdasta enintään kolmen (3) kuukauden ajan.

Johtajalla on oikeus Työnantajan käytännön mukaiseen työterveyshuoltoon.

#### 14. Perhevapaa

Johtajalla on oikeus työsopimuslain 4 luvun mukaisiin 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 ammatitaitoaan 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 pidättäytymään menemästä kilpailijalle töihin, perustamasta kilpailevaa yritystä tai hankkimasta osakkuutta yrityksestä, jota tehtäviensä luonteen ja toimialansa vuoksi voidaan pitää Työnantajan kilpailijana.

Tämän kilpailunrajoituksen tarkoittamana toimialana pidetään:

Selvyyden vuoksi todetaan, että työsopimuslain mukaisesti kilpailukieltota 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 ylittävistä 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 päättyminen

Tämä sopimus voidaan irtisanoa tai purkaa työsopimuslain mukaisilla irtisanoimis- tai purkuperusteilla. Työnantajan irtisanoessa tämän sopimuksen on irtisanoimisaika työsopimuslain mukainen, kuitenkin vähintään \_\_\_\_\_ kuukautta. Johtajan irtisanoessa tämän sopimuksen on irtisanoimisaika \_\_\_\_\_ kuukautta.

Johtajalla ei ole työntekovelvollisuutta irtisanoimisaikana Työnantajan päättäessä tämän sopimuksen.

## 23. Erokorvaus

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

Johtajan kuolemantapauksen yhteydessä maksetaan irtisanoimisajan 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. Sopimussopuoleet

**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 TOIMENKuvaus** 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 sopimussopuolta. 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 kodin 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 sovitulle työntekopaikalle.

### 6. Työaika

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

Johtajasopimusta 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, tantieemaa 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 määriteltyn, 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 varmista, että johtajan oikeus vapaakirjaan tapauksissa, joissa työsuhte päättyy 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 lomaltapaluuraha eivät ole lakisääteisiä, vaan ne perustuvat tavallisimmin työehtosopimusten määräyksiin. Sopimusmallissa käytetään käsitettä lomarahaa, 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 työsopimuslain 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 työsopimuslaista. Työsopimuslaki 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 kilometrikorvaukset 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 väärinkäyttämistä on säädetty rangaistus rikoslain.

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 maksuveloitte 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 siirtyessään 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 työaikalaian 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 salassapitoehtoon 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 teokseen normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden. Tapauskohteisesti 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 päättyminen

**IRTISANOMISAJAN PITUUDESTA** on mahdollista sopia vapaasti työsopimuslain määrittämissä 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 ilmoittaa työ- ja elinkeinotoimistoon heti toimituksen päättyessä, ensimmäisenä työttömyyspäivänä työttömyyspäivärahan varmistamiseksi.

#### **24. Erimielisyyksien ratkaiseminen**

**ERIMIELISYYDET ON** pyrittävä ensisijaisesti ratkaisemaan johtajan ja työnantajan välisin neuvotteluin. 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 käytyä neuvottelua.

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 allekirjotukset. Molemmille osapuolille on syytä tehdä omat kappaleensa.

