

4. Toimitusjohtaja-sopimusmalli

1. Sopimusesapuolet

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 laajakan-toisia, 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 ehdoista 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 vakuutuskirjassa 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 ehdoista sovitaan erikseen kirjallisesti vakuutusyhtiön, Yhtiön ja Toimitusjohtajan välillä.

12. Lomaoikeus

Toimitusjohtajaan sovelletaan vuosilomalakia, 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 lomaraha, jonka suuruus on 50 prosenttia loma-ajan rahapalkasta. Lomapalkka ja lomaraha 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 haluamallaan tavalla sillä edellytyksellä, että se ei aiheuta tuntuva haittaa Yhtiön toiminnalle.

13. Sairausajan palkka

Jos Toimitusjohtaja 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-/tapaturmakohtaisesti 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 palkallista vapaata enintään neljä työpäivää.

15. Matkustaminen

Toimitusjohtajalle suoritetaan matka- ja majoituskustannukset laskun mukaan.

Toimitusjohtajalla on oikeus saada sekä kotietä 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 ammattisalaisuuksia, 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 ammattisalaisuuksina.

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 päättymisen

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 päättämisen yhteydessä oikeus saada Työsopimuslain 6 luvun 7 §:n mukainen työtodistus. Lisäksi Toimitusjohtajalla on tämän sopimuksen päättämisen yhteydessä oikeus saada asianmukaisesti täytetty Työttömyyskassojen yhteisjärjestön hyväksymä palkkatodistus.

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

_____ työsopimusta.

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. Sopimisosapuolet

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 jo 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. Määräaikaisuudelta ei kuitenkaan vaadita toimitusjohtajan osalta vastaavia edellytyksiä kuin työsuhteisten osalta.

Määräaikainen sopimus sitoo kumpaakin sopimisosapuolta. 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 ja 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 tosiasiassa yrityksen ylimpään johtoon kuuluvat.

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

7. Palkkaus

HENKILÖKOHTAISEEN PALKKAAAN 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 laskettaviin 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 ennalta määriteltyn, 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. Päättämissopimuksissa 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 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 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

yri-tysten 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 vuosilomalin 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. Taval- lisimmin sovitaan täydestä palkallisesta lomasta jo ensimmäisenä vuonna, eli toimitusjohtajalle annetaan vuosilomalaissa määritellyt paremmat lomaedut.

Lomaraha

SOPIMUKSEEN ON myös kirjattava määräys lomarah- an maksamisesta. Lomaraha ja lomaltapaluuraha 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 toimitusjohtaja- sopimuksessa ei ole sovittu mitään sairausajan palkal- lisuudesta, ei toimitusjohtajalla ole edellä mainittua etuutta. Kun yritys maksaa sairausajalta sairauspäivä- rahaa suuremman palkan, yritys saa sairausvakuutus- lain mukaiset päivärahat, ellei toisin sovita.

14. Perhevapaa

TOIMITUSJOHTAJALLA EI ole ilman erillistä sopimista oi- keutta työsopimuslain mukaisiin perhevapaisiin, kuten äitiys- tai isyysvapaisiin tai tilapäisiin hoitovapaisiin.

Sopimusmalliin on kirjattu määräys työsopimus- lain 4 luvun soveltamisesta. Työsopimuslain 4 luvussa säädetään äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhem- painvapaasta, hoitovapaasta, osittaisesta hoito- vapaasta, tilapäisestä hoitovapaasta, poissaolosta pakottavista perhesyistä ja poissaolosta perheenjäse- nen tai muun läheisen hoitamiseksi. Laissa ei säädetä vain mahdollisuudesta tällaisten vapaiden pitämiseen vaan myös menettelystä tämän luvun poissaolojen yhteydessä. Myös nämä määräykset sitovat sopi- muskirjauksen 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 toimitusjohta- jan 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 verohalli- tuksen ohjeissa mainittujen verottomien enimmäis- määrien mukaisina.

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

16. Edustaminen

SOPIMUSMALLIN MUKAAN toimitusjohtajalla on oikeus korvaukseen maksamistaan edustuskuluista. Epäsel- vyyksien välttämiseksi on suositeltavaa sopia yhdes- sä 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 työsopimuslain 3 luvun 4 §:n mukainen salassapitovelvollisuus koskee vain työsuhteen voimassaoloaika. 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 rikoslaissa.

Toimitusjohtajasopimuksella halutaan usein varmistaa liikesalaisuuksien salassapito myös toimitusjohtajan osalta, vaikka työsopimuslaki ei tätä sidokkaan. Liikesalaisuuskielto on kuitenkin syytä myös toimitusjohtajasopimuksen 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.

Salassapitovelvollisuus voidaan kirjata toimitusjohtajasopimukseen esimerkiksi työsopimuslain 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

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 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 voimassaoloaika, toimitusjohtajan on syytä olla varovainen perustaessaan 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 toimitusjohtajasopimussuhteessa. 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 määritellä 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 määriteltä
- se ei ole voimassa jos toimitusjohtajuus päättyy yhtiöstä johtuvasta syystä
- voimassaoloajalta maksetaan toimitusjohtajalle riittävä korvaus (korvaussummana voidaan ajatella esim. sidottuisuuden kestoajaksi kerrottuna kuukausipalkalla);
- voimassaoloaika ei ole kohtuuttoman pitkä, suositellaan, että enimmäispituus on työsopimuslain 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 PITÄMISEN 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 käytötapaan työnantajan toimialalla ja alan yleiseen käytäntöön.

Työsuhdetekijänoikeudellisten säännösten ja oikeusperiaatteiden 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 päättyminen

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.

Vakuutus oikeus 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 maksamisen 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 käytyä neuvottelua.

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 yksimielisestä välimiesmenettelystä sekä siitä, että yhtiö maksaa välimiesmenettelyä aiheuttavat 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.

