



pykälät

www.tek.fi

>työelämän lakitietoa
Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakietopalvelu on tarkoitettu TEKin jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsennumerokyselyn kautta.



Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN ry

Teksti: YTN-lakiryhmä,
www.ytn.fi/yhteystiedot/

Lakko lainsäädäntöä noudattaen

■ *Työehtosopimuksien tavoitteena on määrittää työehtojen minimitaso sekä turvata työrauha sopimuskauden ajaksi. Työehtosopimuksen sopimusosapuolet ovat vastuussa työrauhan ylläpitämisestä niin sanotun työrauhavelvoitteen mukaisesti. Työrauhavelvoitteen ajallinen ulottuvuus rajoittuu kuitenkin vain työehtosopimuksen sopimuskauteen.*

Työehtosopimuskauden päättymisen jälkeen työtaistelutoimenpiteet kuten lakko ja työsulku ovat työehtosopimuslain mukaisia. Laillisen lakon edellytyksenä on kuitenkin, että noudatetaan työlainsäädännössä ja mahdollisesti työehtosopimuksessa mainittuja menettely- ja ennakoilmoitusnormeja.

Valtakunnansovittelijalle ja työnantajaliitolle on annettava kirjallisesti lakkovaroitus ennen mahdollisen työnseisauksen toimeenpanemista. Lakkovaroitus on jätettävä viimeistään kaksi viikkoa ennen kaavailtua työnseisautusta ja siitä on käytävä ilmi mahdollisen työnseisauksen syy, alkamishetki ja laajuus.

Jos työriidan katsotaan sen laajuuden tai työalan laadun vuoksi kohdistuvan yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai huomattavasti vahingoittavan yleistä etua, työministeriö voi sovittelijan esityksestä riittävän sovittelujan varaamiseksi kieltää aiottuun työnseisaukseen toimeenpanon enintään 14 vuorokauden ajaksi lakkovaroituksen mukaisesti alkamishetkestä lukien.

Edellä mainittuja ilmoitus- ja menettelytapoja noudattamalla voidaan lakko tarvittaessa toimeenpanna työehtolainsäädäntöä ja työehtosopimusta noudattaen.

Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimuksen sopimuskauden päätyttyä alkaa sopimukseton tila, joka kestää uuden työehtosopimuksen solmimiseen asti.

Teknolomiteollisuudessa työehtosopimus on voimassa siihen saakka, kunnes sovintolautakunnan esitys on hyväksytty tai hylätty.

Sopimuksettomassa tilassa työehtosopimusmääräysten velvoittavuus perustuu niin sanottuun jälkivaikutukseen. Jälkivaikutuksen vuoksi työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan pääsääntöisesti edelleen uuden työehtosopimuksen voimaantumiseen asti.

Työehtosopimuksen jälkivaikutusta ei synny työsopimukseen, koska solmitaan sopimuksettoman tilan aikana. Tällöin on syytä huolehtia, että työsopimukseen kirjataan maininta vanhan työehtosopimuksen soveltamisesta, kunnes uusi sopimus astuu voimaan.

Palkka

Koska työtaistelun aikana työntekijät pidättäytyvät työn tekemisestä, työnantajalla ei ole velvollisuutta maksaa palkkaa tältä ajalta. Työtaistelun organisoineet järjestöt voivat kuitenkin maksaa jäsenilleen lakkoavustusta. Lakkoavustus on saajalleen verovapaata tuloa enintään 16 euron suuruisena päivässä.

Jos poissaolo työpaikalta johtuu kahdesta kilpailevasta perusteesta, esimerkiksi sairaudesta ja lakosta, työntekijän oikeus palkkaan ratkaistaan vakiintuneesti niin sanotun aikaprioriteettisäännön mukaisesti. Silloin oikeus palkkaan määräytyy sen perusteiden mukaisesti, joka on syntynyt ensin.

Jos työntekijän sairausloma alkaa ennen lakon tai työsulun alkamista, hänelle syntyy pääsääntöisesti tavanomainen oikeus sairastajan palkkaan sairauden ajalta. Jos työntekijä taas sairastuu lakon jo alettua, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta lakkoajalta, mutta työntekijä saa KELA:n maksamaa sairaspäivärahaa.

Vuosilomakysymyksiin sovelletaan myös aikaprioriteettiperiaatetta. Ratkaisevaa on, ajoittuuko sovitun vuosiloman alkuaikakohdan ennen lakon alkuaikaa vai sen alkamisen jälkeen.

Lähtökohtaisesti työntekijällä on oikeus hankkia tuloja ottamalla lakon ajaksi muuta työtä. Tällöin on kuitenkin syytä huomioida työsopimuslain kilpailevan toiminnan kieltö. Työntekijä ei saa tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa sellaista toimintaa, joka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittaa hänen työnantajansa työsuhhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. On myös syytä varmistaa, et-

►
tei sivutoimia ole kielletty työso-
pimuksessa.

Ei vaikutusta irtisanomisoikeuteen

Työtaistelulla ei ole vaikutus-
ta työsuhteen irtisanomisaikaan
ja -perusteeseen. Työntekijä voi
myös lakon aikana erityistä perus-
tetta ilmoittamatta irtisanoa työso-
pimuksensa sovellettavaa irtisano-
misaikaa noudattaen.

Lakko ei ole työnantajalle työ-
sopimuslain mukainen peruste irtisanoa työntekijän työsuhdetta. Työsopimuslain 7. luvun 2. §:ssä mainitaan erityisesti, ettei ”työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen” voida pitää asiallisena ja painavana henkilöön liittyvänä syynä päättää työntekijän työsuhdetta. Lailliseen lakoon osallistuminen ei siten ole laillinen peruste irtisanoa työntekijän työsuhdetta.

Toisaalta työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työehtosopimuslain vastaiseen lakoon osallistuminen ei myöskään ole laillinen peruste irtisanoa työsuhdetta. Toimiessaan järjestöpäätösten mukaisesti työntekijöiden ei siis katso-
ta syyllistyvän sellaiseen sopimus-
rikkomukseen, jonka perusteella
työnantajalta ei voitaisi kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Laittomassa lakossa mahdollisesti määrättävät sanktiot kohdistuvat lakon toimeenpanneeseen järjestykseen.

Lakoon osallistuminen ei ylipäätänsä ole peruste kohdella siihen osallistuneita työntekijöitä eriarvoisesti verrattuna esimerkiksi lakon ulkopuolelle jääneisiin henkilöihin. Työsopimuslain syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun velvoite sitoo työnantajaa myös lakkotilanteissa. Työntekijän käyttäytyminen lakkotilanteessa ei ole peruste soveltaa hänen työsuhteeseensa muusta henkilöstöstä poikkeavia työsuhteen ehtoja. □

Teksti: YTN-lakiryhmä

Johtajasopimus

■ *Johtajasopimuksilla tarkoitetaan yleensä työso-
pimuslain ulkopuolella olevan osakeyhtiön tai osuuskunnan
toimitusjohtajan tai vastaavassa asemassa olevan henki-
lön kanssa tehtävää sopimusta.*

*Toimihenkilöt ja ylempät toimihenkilöt ovat työsu-
hteessa ja heihin sovelletaan työso-
pimuslakia. Toimihenkilöiden ja ylempien toimihenkilöiden asema vaikuttaa heidän kanssaan tehtäviin työso-
pimuksiin.*

O sakeyhtiön palkkatoimi-
tusjohtajan asema on
suomalaisessa lainsäädännössä jäänyt huomioimatta. Korkeimman oikeuden oikeuskäytännössä toimitusjohtajaa on nykyisin vakiintuneesti pidetty osakeyhtiölain perusteella yhtiön toimielimenä eli työso-
pimuslain soveltamisalan ulkopuolella.

Toimitusjohtajaa ei sellaise-
naan voida saattaa työ-
lainsäädännön alaisuuteen tai poistaa hän-
tä työ-
lainsäädännön soveltamis-
piiristä. Käytännön tilanne ratkai-
see, onko toimitusjohtajan ja yri-
tyksen välisessä sopimussuhteessa tekijöitä, jotka voisivat synnyttää työsuhteen.

Peruslähtökohta on se, että toi-
mitusjohtajan kannattaa varmis-
taa työsuhteturvansa henkilökohtaisella sopimuksella. Hyvällä so-
pimuksella voidaan sekä turva-
ta yrityksen ja johtajan edut että
välttää riitatilanteita.

Keihin työso- pimuslakia sovelletaan?

Toimitusjohtajan johtajasopimus-
seen ei siis lähtökohtaisesti sovel-
leta työso-
pimuslain säännöksiä, vaan yleisiä sopimuksia koskevia säännöksiä ja periaatteita. Varallisuus-
oikeudellisista oikeustoimista annettua lakia eli niin sanottua oikeustoimilakia sovelletaan siis myös johtajasopimuksiin.

Kun toimitusjohtaja toimii teh-
tävässään ja varatoimitusjohtajan
tehtävää hoitaa muu johtava toi-
mihenkilö oman toimensa ohel-

la, tämä on normaalin työso-
pimuslain mukaisen työsuhteturvan suojaama. Tilanne saattaa muuttua, kun varatoimitusjohtaja toimii varsinaisen toimitusjohtajan tilalla tai tehtävissä.

Muut johtajanimikkeellä työ-
suh-
televät ovat normaalissa työ-
suh-
teessa, joten heihin sovel-
letaan työso-
pimuslakia ja mui-
ta työ-
lainsäädännön määräyksiä. Heidän työso-
pimuksiinsa ei voi-
da sisällyttää työ-
lainsäädännön pakottavien määräyksi-
en vastaisia pykäläiä.

Sopimuksen sisältö ymmärrettävä

Lähtökohtana johtajasopimuksia tulkittaessa on sopimuksen sanamuoto ja se, mikä on ollut sopijaosapuolten tarkoitus. Sopimuksen laatija on vastuussa siitä, että toinen sopijapuoli on ymmärtänyt sopimuksen sisällön.

Sopimusrikkomustilanteessa pelkkä vetoaminen johtajasopimuksen vastaiseen menettelyyn riittää laukaisemaan sovitut sanktiot. Johtajasopimuksen ehtoja voidaan sovitella, jos ne ovat olleet kohtuuttomia jo sopimushetkellä. Johtajasopimus on kokonaisuus, jota muutetaan vain sopimalla. Sopimuksen yksipuolinen muuttaminen ei ole mahdollista.

Johtajasopimuksen päätarkoitus on antaa johtajalle sopimusteitse lainsäädännöllisesti puuttuva työsuhteturva. Sopimusosapuolina ovat yritys ja toimitusjohtaja. Todelliset olosuhteet, joiden mu-

kaan toimitusjohtaja työskentelee, saattavat ratkaista sen, onko kysymyksessä työ- vai toimitusuhde. Ennen johtajasopimuksen tekemistä osapuolten on syytä keskenään selvittää, mitkä ovat toimitusjohtajan vastuut, velvollisuudet ja oikeudet.

Työajasta tärkeää sopia

Työntekijöiden työajasta, ylityö-
korvauksista jne. säädetään työ-
aikalaislaissa. Siinä on säädetty pe-
rusteet, joilla johtavassa asemassa
olevia työntekijöitä rajataan sovel-
tamisalan ulkopuolelle. Siksi joh-
tajasopimuksessa on tärkeää sopia
työajasta.

Lain esitöiden ja vallitsevan
oikeuskäytännön mukaan työ-
aikalain ulkopuolelle jäävät toi-
mitusjohtajat ja muut tosiasialli-
sesti yrityksen ylimpään johtoon
kuuluvat.

Keskijohto eli päällikkötasoiset
työntekijät kuuluvat pääsääntöi-
sesti lain soveltamisalan piiriin.
Tutkittaessa henkilön kuulumis-
ta työaikalain piiriin, merkityksel-
listä on nimenomaan hänen tosi-
asiallinen asemansa eikä pelkäs-
tään nimeä.

Palkka ja eläke-edut

Johtajasopimuksen tärkeimpiä
asioita on palkkauksesta sopimi-
nen. Palkkausjärjestelmä on usein
monien tekijöiden summa. Näitä
ovat johtajan henkilökohtainen
peruspalkka ja lisäksi erilaiset tu-
lospalkkiot ja esimerkiksi johdon
optiojärjestelyt.

Oleellista johtajan kannalta
on sitoa erilaiset palkkiojärjestelyt
helposti määriteltävään ja hel-
posti laskettavaan suureeseen, jot-
ta vältetään mahdollisilta tulkinta-
erimielisyyksiltä.

Tärkeää on määritellä riittä-
vän täsmällisesti palkkion mak-
samisajankohta ja erityisesti palk-
kion maksaminen tilanteessa, jos-

sa toimitusuhde päättyy kesken tilivuoden. Optio-oikeuksista voidaan lyhyesti todeta, että ne on sidottu toimitusuhteen jatkumiseen. Joskus päättämissopimuksissa sovitaan optioedun säilymisestä myös toimi- tai työsuhteen päättymisen jälkeen.

Työntekijäin eläkelaisissa todetaan, että työsuhteessa olevana on pidettävä myös johtavassa asemassa olevaa osakeyhtiön toimihenkilöä. Näin ei kuitenkaan ole silloin, jos johtavassa asemassa oleva osakeyhtiön toimihenkilö joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa enemmän kuin yli puolet yhtiön osakepääomasta.

Johtajasopimuksesta neuvoteltaessa sovitaan usein erilaisista lisäeläke-etuuksista ja muista vakuutuksista. Johtajasopimuksessa tai muulla sopimuksella voidaan täsmällisesti määritellä johtajan oikeus vapaakirjaan tapauksissa, joissa palvelussuhde päättyy ennen eläkeiän täyttymistä.

Lait ja niiden tulkinnat voivat muuttua, joten eläkettä otettaessa ja eläkkeelle jäämistä suunniteltaessa on syytä ottaa huomioon myös muu lainsäädäntö, erityisesti työttömyysturvalaki. Johtajasopimuksissa sovitaan tavallisimmin yksilöllisen eläkevakuutuksen lisäksi yksilöllisestä henkivakuutuksesta ja vastuuvakuutuksesta.

Myös vuosilomasta syytä sopia

Vaikka vuosilomalaki tietyissä tilanteissa soveltuisi toimitusjohtajaan, kannattaa siitä aina sopia erikseen. Sopimukseen on syytä ottaa maininta vuosilomalain noudattamisesta tai jo sopimuksessa yksityiskohtaisesti määritellä vuosiloman pituudesta, lomapalkasta ja mahdollisesta lomarahasta.

Sairasajan palkassa pääsääntö on, että sekä toimitusjohtajaan että muihin johtajiin noudatetaan samoja säännöksiä kuin yrityksen muihin toimihenkilöihin. Sairasajan palkkaa ja monia

muitakin työsuhte-etuuksia koskevat säännöt perustuvat normaalisti työehtosopimukseen. Asiasta on syytä sopia, koska työehtosopimusta ei sovelleta toimitusjohtajaan eikä yrityksen muuhunkaan johtoon.

Matkustamisen periaatteet eivät tule laista. Siksi sekä toimitusjohtajan että muiden johtajien on syytä sopia niistä. Yleisin linja päivärahojen ja kustannusten korvauksissa on noudattaa verohallituksen päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

Myös edustamisen periaatteista voi olla perusteltua sopia, jotta välttyään tulkitemasta sitä, onko toimittu tehtävään kuuluvien valtuuksien puitteissa.

Liikesalaisuudet ja kilpailukieltosopimukset

Johtajasopimuksella halutaan usein varmistaa liikesalaisuuksien pitäminen myös niiden osalta, jotka eivät ole työsuhtesopimuksella sitomia. Liikesalaisuuksien kieltolaki on kuitenkin syytä myös johtajasopimuksissa rajoittaa, mikäli mahdollista, sopimussuhteen kesto. Ei siis ole suositeltavaa tarpeettomasti sitouttaa tai sitoutua sopimussuhteen päättymisen jälkeen. Aika voi vaihdella 6–12 kuukauteen.

Liikesalaisuuden ilmaiseminen voi olla myös rangaistava teko sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain mukaan.

Työnantajalla voi olla erityinen syy kieltää kilpaileva toiminta eli jatkaa salassapitovelvollisuutta työsuhteen päätyttyäkin. Kilpailukieltolauseke ei saa kohtuuttomasti rajoittaa toimitusjohtajan toimintavapautta.

Toimitusjohtajan kilpailukieltolauseketta voitaneen pitää kohtuullisena tietyillä edellytyksillä. Se ei ole voimassa silloin, kun työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Lisäksi voimassaoloajalta tulee maksaa toimitusjohtajalle riittävä korvaus, esimerkiksi kuukausittain. Voimassaoloaika ei

myöskään saa olla kohtuuttoman pitkä. Enimmäispituus on tavalisesti 6–12 kuukautta työsuhteen päättymisen jälkeen. Kilpailukieltolausekkeissa on usein määritelty tietty sopimussakko rikkomusten varalle. Mikäli sakosta ei ole sovittu, sovelletaan vahingonkorvauslakia.

Työnantajan oikeus työsuhdekeksintöihin

Työsuhdekeksintöjä koskee laki työnantajan oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin. Toimitusjohtajan on lähtökohtaisesti katsottu kuuluvan lain piiriin, mutta ongelmien välttämiseksi johtajasopimuksessa on syytä mainita asiasta.

Johtajasopimukseen voidaan ottaa lähinnä periaatteita siitä, mitä seikkoja otetaan huomioon keksijälle tulevaa korvausta määrätessä. Tekijänoikeuksien osalta työnantajan on katsottu sopimusten puuttuessa saavan normaalin toimintansa edellyttämän käyttöoikeuden toimitusjohtajan luomaan teokseen. Osapuolet voivat sopia keskenään laajemmastakin tekijänoikeuksien siirtymisestä työnantajalle. Käyttöoikeuden luovuttamisesta ja sen korvaamisesta sopimussuhteen päättymisen jälkeen onkin syytä sopia.

Irtisanomisaika ja erokorvaukset

Toimitusjohtajan toimi voidaan päättää ilman työsuhtesopimuksella mukaisia perusteita. Tämän vuoksi johtajasopimuksessa on ehdottomasti sovittava erilaisista toimen päättymistilanteista ja kuhunkin tilanteeseen liittyvästä korvauksesta. Irtisanomisajasta ja erokorvauksen suuruudesta sopiminen ovat olennaisimpia osia toimitusjohtajan johtajasopimuksessa.

Ellei muuta ole sovittu, johtajasopimuksia koskevat erimielisyydet ratkaistaan yleisissä tuomioistuimissa. Oikeudenkäyntimenettely on mahdollista korvata väliesmenettelyllä. □

Opas osakas-sopimuksesta



TEK ja Insinööriliitto ovat julkaisseet oppaan osakas-sopimuksesta.

Sen tarkoituksena on avustaa ymmärtämään osakas-sopimuksen mekanismia, tärkeimpien sopimusuehtojen tarkoitusta ja osakas-sopimuksessa käytettyjä termejä. Opas toimii tukena osakas-sopimusneuvotteluissa ja kertoo, mistä asioista on syytä sopia ja miten.

Oppaan on laatinut teknologia-alan sopimusjärjestelyihin erikoistunut lakimies **Jukka Airaksinen** asianajotoimisto Borenius & Kempiseltä.

Osakas-sopimus on yhtiön omistajien välinen sopimus keskinäisistä suhteistaan ja suhteestaan yhtiöön. Se on yksityisoikeudellinen sopimus, jolla voidaan luoda velvoitteita vain siihen sitoutuneille.

Opas tulee ladattavaksi jäsen-tunnuksella TEKin verkkosivuille pdf-tiedostona osoitteeseen www.tek.fi/jasennyys_edut/julkaisut/pdfjulkaisut.html.

Johtajasopimus



Suurimpien ylempien toimihenkilöiden liittojen lakimiehet ovat tehneet vuonna 2002 Johtajasopimusoppaan.

Sopimus on tarkoitettu ensisijaisesti osakeyhtiön ja osuuskunnan toimitusjohtajille, koska he jäävät yleensä työntekijöitä koskevan työsuhteturvan ulkopuolelle.

Oppaasta on hyötyä myös muille johtajatason henkilöille heidän neuvotellessaan työsuhtesopimuksestaan.

Tilaukset:
[www.tek.fi/tietoa_josta_valitse_julkaisut_ja_niiden_tilaaminen](http://www.tek.fi/tietoa_josta_valitse_julkaisut_ja_niiden_tilaaminen_tai_salla.lindholm@tek.fi)
tai salla.lindholm@tek.fi.
Julkaisu on jäsenille maksuton.