

Timo Ruuskanen

VÄHEMMISTÖOSAKKAAN ASEMA OSAKEYHTIÖSSÄ

Liiketalouden koulutusohjelma
Pk-yritystoiminta suuntautumisvaihtoehto
2008



VÄHEMMISTÖOSAKKAAN ASEMA OSAKEYHTIÖSSÄ

Ruuskanen, Timo
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
PK-yrityksen johtamisen suuntautumisvaihtoehto
Joulukuu 2008
Mattila, Timo
UDK: 347.72
Sivumäärä: 63

Asiasanat: osakeyhtiöt, osakkaat, yhdenvertaisuus

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuoda esille ongelmia, joita osakeyhtiön vähemmistöosakkaat kokevat. Tutkielma käy läpi vähemmistöosakkaiden asemaa tutkien osakeyhtiölain säännösten, yhtiöjärjestyksen määräysten sekä keskinäisten sopimusten eri mahdollisuuksia.

Työn alussa käydään läpi osakeyhtiön peruseriaatteita, jotka ovat taustalla yhtiöoikeudellisessa lainsäädännössä ja osakkaiden välisissä suhteissa. Osakeyhtiön peruseriaateista käy ilmi osakeyhtiön tunnuksenomainen toimintatapa, oikeudellinen kohdistus sekä sidosryhmien välinen asema.

Tämän jälkeen opinnäytetyö käy läpi osakeyhtiölaissa olevia vähemmistön suojaksi laadittuja säännöksiä. Säännösten tarkoitusperä sekä käytännön tarkoitusta selvennetään. Osakeyhtiölaista saadaan yhtiölle lähtökohdat, joiden mukaan yhtiön tulee toimia tehdessään päätöksiä ja toiminnan kannalta muita tärkeitä ratkaisuja.

Osakeyhtiölaki on pitkälti dispositiivinen, joka tarkoittaa, että osakkaat voivat sopia keskenään toisin. Osakeyhtiölaista sekä hallituksen HE 109/2005 käy ilmi, mistä asioista osakkaat voivat sopia toisin ja miten toisin voidaan sopia.

Työn loppupuolella on rakennettu kuvitteellinen case, jossa kuvataan yrityksen toimintaa sekä osakkaiden asemaa.

Johtopäätöksissä sekä yhteenvedossa pohditaan, täyttääkö osakeyhtiölaki vähemmistöosakkaan suojaa niin, kuin sen tarkoituksena on ollut. Tämän lisäksi pohditaan, vähemmistöosakas voisi päästä omalta kannaltaan parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

MINORITY SHAREHOLDERS STATUS IN LIMITED LIABILITY COMPANY

Ruuskanen, Timo

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

Managing of Small and Medium-sized Enterprises

December 2008

Mattila, Timo

UDC: 347.72

Number of Pages: 63

Key Words: limited liability company, shareholders, equality

The purpose of this work was to bring out some of the problems that the minority shareholders in corporations go through. The task was to evaluate the position of minority shareholders by exploring corporate law, corporate by-law and they possibilities of mutual agreements.

At the beginning of the study were gone through the principles of corporation that play a part in company law legislation and the relations between shareholders. From the principles of corporation can be seen the characteristic operation patterns, the legal alignment and the position of interest groups.

After this, the study went through the regulations in the corporate law that is set to protect minority shareholders. It was clarified the basis of the regulations and their practical intents. In the corporate, law you find the basis which the company has to follow in their actions and decisions.

Corporate law is mostly dispositive which means that the shareholders can together agree otherwise. From corporate law and the government's HE 109/2005 you can see on which issues the shareholders can agree otherwise and on which guidelines they can agree on them.

In the subsequent part of the study a fictional case was developed, in which is decrypted the operation of a company and the position of minority shareholders.

In the conclusions and the summary was pondered it corporate law provides a sufficient protection for the minority shareholders as its purpose was. It was also pondered how the minority shareholders can achieve the best result from his/her point of view.

SISÄLLYS

LYHENTEET

1	JOHDANTO	7
2	OSAKEYHTIÖN PERUSPERIAATEET	8
2.1	Oikeushenkilöllisyys ja omistajan rajoitettu vastuu	8
2.2	Pääoman pysyvyys	9
2.3	Enemmistöperiaate	10
3	OSAKEYHTIÖN VÄHEMMISTÖSUOJASÄÄNNÖKSET	12
3.1	Määräenemmistösäännökset	12
3.2	Osakkeenomistajan suostumus	13
3.3	Yhdenvertaisuusperiaate	15
3.4	Huolellisuusvelvoite	17
3.5	Johdon esteellisyysäännökset	18
3.6	Oikeus saada yhtiökokous koolle ja asia käsiteltäväksi	19
3.7	Kyselyoikeus ja tiedonsaanti	20
3.8	Vähemmistötilintarkastaja ja erityinen tarkastus	21
3.9	Osakkeenomistajan merkintäetuoikeus ja suunnattu osakeanti	24
3.10	Vähemmistöosinko	26
3.11	Yhtiökokouksen päätöksen pätemättömyys, mitätön päätös ja moiteoikeus	27
3.12	Vahingonkorvausvaatimus yhtiön johtoa vastaan	30
3.13	Vahingonkorvausvaatimus yhtiön osakasta vastaan	32
4	YHTIÖN TOIMIELINTEN TEHTÄVÄT	33
4.1	Yhtiökokous	33
4.2	Hallitus	35
4.3	Toimitusjohtaja	38
5	MAHDOLLISUUDET VAIKUTTAA OMILLA SOPIMUKSILLA	40
5.1	Yhtiöjärjestys	40
5.2	Osakassopimus	42
5.3	Myynti	45
6	YHTIÖ X OY-CASE	47
6.1	X Oy:n yhtiöjärjestys ja kaupparekisteriote	47
6.2	Vähemmistöosakkaiden asema X Oy:ssä	49
6.3	Yhtiökokous	53
6.4	Hallitus	53
6.5	Johtoryhmä	54

6.6 Osakassopimus	54
6.7 Yhteenveto.....	54
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO	56
LÄHDELUETTELO.....	61

LYHENTEET

OYL: Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624

KPL: Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336

HE: Hallituksen esitys

KKO: Korkein oikeus

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee vähemmistöosakkaiden asemaa osakeyhtiössä. Työn tarkoituksena on kertoa miten vähemmistön asema yhtiössä muodostuu osakeyhtiölain mukaan, miten osakkaat voivat määrätä velvollisuuksistaan toisin yhtiöjärjestyksen määräyksillä ja miten osakkaat voivat keskenään sopia asioista.

Yhtiölainsäädäntöön erilaiset oikeusperiaatteet ovat kuuluneet jo lähes ensimmäisestä osakeyhtiölaista alkaen. Vasta uuden osakeyhtiölain mukana nämä oikeusperiaatteet on kirjattu ylös lakiin, jolloin niiden tarkoituksperiaatteet ovat myös kasvaneet.

Osakeyhtiölaki antaa peruspuitteet sille, miten osakeyhtiö voi toimia. Laki antaa kuitenkin mahdollisuuden sopia toisia tietyissä asioissa. Mitkä ovat vähemmistöosakkaan kannalta tärkeät normit ja miten osakas voi parantaa omaa asemaansa edelleen.

Yhtiökokous valitsee yrityksen hallituksen ja hallitus valitsee toimitusjohtajan. Hallituksen valinta tapahtuu yksinkertaisen enemmistön mukaan, jolloin vähemmistöosakkaat eivät välttämättä pääse mukaan yhtiön johtoon. Yhtiön hallitus valitsee toimitusjohtajan, jolla on loppujen lopuksi suuri vaikutus mm. hallituksen päätöksiin sekä yhtiön toimintaan suhteessa ulkopuolisiin toimijoihin. Miten vähemmistöosakkaat voivat varautua siihen, esim. ulkopuolinen toimitusjohtaja ja yhtiön hallitus liittoudu keskenään vähemmistöosakkaiden vahingoksi.

Ongelmat korostuvat erityisesti sellaisissa tilanteissa joissa yhtiön omistus on hajautunut monille henkilöille, ja yhtiön johdon valvonnalla ei ole osakkaiden kesken yhtenäistä tavoitetta.

2 OSAKEYHTIÖN PERUSPERIAATEET

2.1 Oikeushenkilöllisyys ja omistajan rajoitettu vastuu

Osakeyhtiö on pääomayhtiö, johon osakkaat sijoittavat varallisuutta liiketoimintaa varten. Osakeyhtiö saa oman oikeushenkilöllisyyden, kun se on rekisteröity ja merkitty kaupparekisteriin. Oikeushenkilöllisyys antaa yhtiölle oikeuskelpoisuuden sekä oikeustoimikelpoisuuden, jolloin yhtiö vastaa itse oikeuksistaan, velvoitteistaan ja varallisuudestaan. Yhtiön oma oikeustoimikelpoisuus mahdollistaa näin ollen omistajien rajoitetun vastuun yhtiön velvoitteista, jolloin yhtiön osakkaat vastaavat yhtiön toimista ainoastaan sijoittamansa pääoman suuruudella. Yhtiöllä on oma varallisuuspiiri, jolloin yhtiö ei vastaa osakkaiden velvollisuuksista. Sama pätee myös toisin päin, jonka johdosta osakkaat eivät lähtökohtaisesti vastaa yrityksen velvollisuuksista. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 12–13.)

Yhtiön päätöksenteko perustuu yhtiön toimielinten päätöksiin, josta seuraa yhtiön toimielinten ja osakkeenomistajien erillisyyt. Osakeyhtiön hallinnosta vastaavat; yhtiökokous, hallitus, hallintoneuvosto ja toimitusjohtaja. Osakkeen omistaja ei näin ollen voi käyttää valtaa yhtiössä, kuin äänestämällä yhtiökokouksessa, ei silloinkaan vaikka osakkeenomistaja olisi enemmistöosakas ja määrävässä asemassa. Osakeyhtiön edustusoikeus on siirretty yhtiön johdolle. (Mähönen & Villa 2006a, 76; Mähönen, Säiläkivi & Villa 2007, 18.)

Koska osakeyhtiön päätökset tehdään hallituksen toimesta, voi syntyä tiettyä ristiriitaa yhtiön johdon, sekä omistajien välille. Omistajien ja yhtiön johdon välinen intressiristiriita syntyy siitä, että omistajat ovat sijoittaneet yhtiöön, mutta yhtiön johto ei välttämättä ole. Miten vähemmistöosakkaat voivat varmistua, että yhtiön johto toimii todella heidän hyödykseen ja mitä tapahtuu mikäli johto ja enemmistö liittoutuvat keskenään heidän vahingokseen? Kysymys koskee erityisesti vähemmistöosakkaita, jotka eivät kuulu yhtiön hallintoon, jolloin heidän

tiedonsaantinsa yhtiön taloudellisesta tilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä voi jäädä tilinpäätöstietojen varaan. (Mähönen & Villa 2006a, 77–78.)

Rajoitettu vastuu osakeyhtiön osalta tarkoittaa, että osakas vastaa ainoastaan sijoittamallaan pääomalla yhtiön varoista. Rajoitetun vastuun ansiosta, osakkaat voivat luottaa siihen, että heidän kantamansa riski on vain sen suuruinen, mitä he ovat yhtiöön sijoittaneet. Tämän vuoksi yhtiön omistajien ei tarvitse huolehtia muiden osakkaiden varallisuuden kehityksestä. Tietyissä olosuhteissa omistajat voivat halutessaan vastata myös yhtiön taloudellisista sitoumuksista. Yhtiöjärjestykseen voidaan ottaa määräys, tai osakassopimuksessa voidaan sopia niin, että osakas on velvollinen suorittamaan tiettyjä maksuja yhtiölle. Pk-yrityksissä on tuskin tavatonta, että yhtiön oman varallisuuden riittämättömyys johtaa yhtiön osakkaiden henkilökohtaiseen takaukseen yhtiön veloista. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 12–15; Mähönen, Säiläkivi & Villa 2007, 19.)

Osakeyhtiössä velkariskiä on siirretty omistajilta yhtiön sijoittajille, jolloin sijoittajilla on myös riski sijoituksiensa menettämisestä. Ulkopuolisten sijoittajien riskiä on pienennetty, koska yhtiön vastuu on erillistetty osakkaiden vastuusta, sekä yrityksellä on erillinen varallisuuspiiri, jolloin pääomia saadaan palauttaa vain OYL:n sallimin keinoin. Osakkeenomistajat kantavat sijoituksestaan viimesijaisen riskin. Yhtiön mennessä konkurssiin ja yhtiötä lopetettaessa osakkaat saavat sijoituksiansa takaisin vain, mikäli muiden velkojen saatavat on suoritettu. (Mähönen & Villa 2006a, 281–283.)

2.2 Pääoman pysyvyys

Yksityisten osakeyhtiöiden vähimmäisosakepääomaksi on laissa määrätty 2500 euroa, joka on sidottua pääomaa. Sidottu pääoma tarkoittaa, ettei osakeyhtiöstä saada palauttaa osakkaille pääomaa muilla tavoin, kuin laissa on säädetty. Osakeyhtiön luonteesta johtuu, että osakkaat vastaavat yhtiön velvoitteista vain sijoittamallaan pääomalla, jonka johdosta oman pääoman pysyvyyttä on säädelty velkojien ja muiden osakkaiden suojaksi. Pääoman pysyvyys korostaa erityisesti osakeyhtiön rakennetta, koska rahoitus tapahtuu pääomasijoituksilla. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 15; Mähönen & Villa 2006a, 286.)

Pääoman pysyvyyden vuoksi yhtiöstä voidaan maksaa osakkaille pääomia vain siten, kuin on laissa sallittu. Juuri pääoman pysyvyys erottaa pääomayhtiöt henkilöyhtiöistä, joissa vastuunalaiset yhtiömiehet vastaavat joka tapauksessa yhtiön toimista aina henkilökohtaisesti, solidaarisesti, rajattomasti sekä ensisijaisesti.

OYL:ssa on kiinnitetty erityistä huomiota yhtiön varojen jakoon. Yhtiön maksukyvyyn tulee säilyä senkin jälkeen, kun yhtiön varoja on jaettu osakkaille. Yhtiön tulee tarkistaa vahvistetusta tilinpäätöksestä, onko olemassa jakokelpoisia varoja, ja tämän jälkeen tulee arvioida, miten yhtiön maksukyky säilyy, mikäli voittoa maksetaan. Tämän vuoksi velkoja pystyy luottamaan siihen, ettei yhtiö jaa varojaan osakkaille hänen vahingokseen. Varojenjaon sääntelyn vuoksi on mahdollista, että velkoja voi tehdä sijoituksensa suoraan vapaaseen omaan pääomaan, luottaen sijoituksen kohdistuvan yrityksen liiketoimintaa varten. Yhtiön pääoman pysyvyys on voimassa silloinkin, kun yhtiön tarkoituksena on jokin muu, kuin voitontuottaminen. Osakeyhtiön hallituksella on reagointivelvollisuus, mikäli yhtiön pääoma on huvennut alle puoleen, tai se on menetetty kokonaan. (Mähönen & Villa 2006a, 286, 291; HE 109/2005, 190; Savela 2006, 125.)

2.3 Enemmistöperiaate

Pääsääntönä on, että osakeyhtiössä yhtiön osakkaat tekevät päätökset periaatteella yksi osake- yksi ääni. Yhtiökokouksessa päätökset tehdään yksinkertaisen enemmistön mukaan, jolloin se kanta voittaa, jolla on takanaan enemmän ääniä. Poikkeukset enemmistöperiaatteesta tulevat OYL:sta, yhtiöjärjestyksen määräyksistä tai osakassopimuksesta. Kts. kpl. 3.1 ja kpl. 3.2. Enemmistöpäätökset mahdollistavat yhtiön joustavan, sekä tehokkaan toiminnan. Tällöin vähemmistöosakkaat eivät pääse estämään yhtiön kannalta tärkeitä ratkaisuja ja vaatimaan itselleen tiettyjä etuja, joita tulevan päätöksen olisi tarkoitus tuottaa kaikille osakkeenomistajille. Enemmistöperiaate toteuttaa sijoitetun pääoman suhdetta määräysvaltaan yhtiössä. (Mähönen & Villa 2006a, 97; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 25; af Schultén 2003b, 98.)

Hyvään hallintotapaan kuuluu yrityksen omistajien sekä muiden sidosryhmien, kuten velkojien välinen yhteistoiminta. Hyvä hallintotapa pitää sisällään mm. omistajien tasapuolisen kohtelun, omistajien oikeuksien suojelemisen, omistajien yhtiöoikeudellisten oikeuksien tunnustamisen, organisaation taloudellisten tietojen raportoinnin ja yrityksen johdon valvontatehtävät ja tilivelvollisuuden. Valvontatehtävät käsittävät huolehtimisen siitä, että riskienhallinta, tilintarkastus, sisäinen valvonta, lakien ja määräysten noudattaminen ja johtamis- ja hallintokäytännöt ovat järjestetty asianmukaisesti ja että merkittävimpiä liiketoimia ja eturistiriitatilanteita tarkastellaan riittävästi. Hyvän hallintotavan mukaan yhtiö- ja hallituksen kokouksissa pyritään siihen, että päätöksiin päästään neuvottelemalla, ilman erillistä äänestystä. Tietyissä tilanteissa vähemmistön voi olla syytä vaatia äänestystä, jotta hallituksen jäsenten tai osakkeidenomistajien vastuukysymykset saadaan selville. Yksinkertaiset enemmistöpäätökset mahdollistavat sen, että päätökset tapahtuvat suurilta osin yhtiön enemmistöosakkaiden sanelemana, ilman että heidän tulee ottaa huomioon vähemmistön kantaa. (Mähönen & Villa 2006b, 1-6.)

Mikäli yhtiökokouksen äänestyksessä äänet menevät tasan, ratkaisee asian puheenjohtajan ääni. Mikäli puheenjohtaja ei ota kantaa asiaa, päätösehdotus katsotaan hylätyksi. (af Schultén 2003b, 99.)

Yhtiöjärjestyksen määräyksellä voidaan tiukentaa enemmistövaatimusta. Päätösten tai kyseisen päätöksen tulee saada taakseen määrätty enemmistö, jotta esitys tulee hyväksytyksi. Lieventämiskiellon johdosta yhtiökokouksen päätökseksi ei voi tulla esitys, jota on kannattanut alle puolet annetuista äänistä. Lieventämiskiellon vuoksi enemmistövaatimuksia ei voida lieventää edes yhtiöjärjestyksessä. Merkittävimpänä yksinkertaisen enemmistön päätöksenä voidaan pitää yhtiön hallituksen valintaa. Yhtiön osakkaat käyttävät päätösvaltaa yhtiökokouksessa, tämä on myös ainoa paikka, jossa osakkaat voivat suoraan vaikuttaa yhtiön päätöksiin. (Mähönen & Villa 2006b, 123–124; Huttunen 1984, 223.)

3 OSAKEYHTIÖN VÄHEMMISTÖSUOJASÄÄNNÖKSET

3.1 Määräenemmistösäännökset

Osakeyhtiölain määräenemmistösäädökset ovat vähemmistönsuojan ydinaluetta. Määräenemmistösäännöksillä turvataan erityisesti yhdenvertaisuusperiaatetta. Pääsääntöisesti osakeyhtiön päätökset tehdään enemmistöpäätöksinä, jolloin yhtiön toiminta saadaan pysymään sopeutuvana, ja tällöin yhtiön toiminta pysyy joustavana myös talouden muuttuvissa tilanteissa. OYL:ssa olevia määräenemmistövaatimuksia ei voida määrätä yhtiöjärjestyksessä määräenemmistön osalta pienemmäksi, mutta niitä voidaan määrätä vähemmistön kannalta suurempaan suuntaan. Määräenemmistöä vaativissa päätöksissä vähemmistöosakkaat voivat estää esityksen, mikäli päätös ei saa tiettyä määräenemmistöä taakseen. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 201.)

Yhtiökokouksessa määräenemmistöpäätökseksi muodostuu ehdotus, jota kannattaa vähintään kaksi kolmasosaa annetuista äänistä ja edustetuista osakkeista. Vaatimus edustetuista osakkeista tarkoittaa sitä, että myös paikalla olevien osakkaiden edustus otetaan huomioon, vaikka nämä eivät äänestäisikään. Annetut äänet vaikuttavat siihen, että päätöksen takana tulee olla 2/3 äänestäneistä. Tällaisia päätöksiä ovat: 1) yhtiöjärjestyksen muuttaminen; 2) suunnattu osakeanti; 3) optio-oikeuksien ja muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antaminen; 4) omien osakkeiden hankkiminen ja lunastaminen julkisessa osakeyhtiössä; 5) suunnattu omien osakkeiden hankkiminen; 6) sulautuminen; 7) jakautuminen; sekä 8) yhtiön asettaminen selvitystilaan ja selvitystilan lopettaminen. (Huttunen 1984, 225; Mähönen & Villa 2006b, 124; Siikarla 2006, 130; af Schultén 2003b, 98.)

Lisäksi sulautuvan yhtiön sulautumista, jakautuvan yhtiön jakautumista, yhtiön asettamista selvitystilaan ja selvitystilan lopettamista, sekä julkisessa osakeyhtiössä suunnattua omien osakkeiden hankkimista koskevien päätösten pätevyyden edellytyksenä on lisäksi se, että päätöstä kannattaa 2/3 määräenemmistö siten, että jokainen osakelaji otetaan erikseen huomioon. Tämä edellyttää sitä, että yhtiöjärjestyksessä on määräys, että jotkin osakkeet tuottavat esimerkiksi suuremman

äänivallan, kuin toiset osakkeet. 2/3 vaatimus edustetuista osakkeista on hyvä vähemmistön suojakeino silloin, kun yhtiössä on käytössä erilaisia osakkeita. Esim. A-osake, joka on 20-ääninen ja B-osake jolla on yksi ääni, jolloin kahden kolmasosan vaatimus rajoittaa moniääniosakkeiden merkitystä. (Siikarla 2006, 130; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 298; Mähönen & Villa 2006b, 125–126.)

3.2 Osakkeenomistajan suostumus

Tilanteissa, joissa yhtiöjärjestyksestä ollaan muuttamassa siten, että päätökset vaikuttavat epäedullisesti tai muuten merkittävästi osakkeenomistajan oikeuksiin, vaaditaan osakkaalta suostumus toimenpiteisiin. Suostumusvaatimus on merkittävä vähemmistönsuojan kannalta, jolloin osakas voi itse pitää kiinni tietyistä oikeuksistaan, jotka osakkeisiin kuuluvat. (Mähönen & Villa 2006b, 127.)

Osakkaalta on saatava suostumus, kun yhtiöjärjestyksestä ollaan muuttamassa silloin kun:

1) *Osakkaan oikeutta yhtiön voittoon tai netto-omaisuuteen vähennetään 13 luvun 9§:ssä tarkoitetulla yhtiöjärjestyksen määräyksellä.* Tällaisia tilanteita ovat mm. yhtiöjärjestyksen määräys siitä, että yhtiön tarkoituksiksi tulee jokin muu kuin voiton tuottaminen tai osakkeenomistajan oikeutta yhtiön omaisuuden vähennetään joltakin osin. Suoja on annettu niille osakkaille, joita päätös koskee, koska yhtiön luonne kyseisessä tilanteessa muuttuu niin paljon, että osakkaalle on myönnetty henkilökohtainen päätäntäoikeus asian suhteen. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 304-305; Mähönen & Villa 2006b, 128-129.)

2) *Osakkaan maksuvelvollisuutta yhtiötä kohtaan lisätään.* Osakkeenomistajalla ei ole maksuvelvollisuutta yhtiötä kohtaan, ellei yhtiöjärjestyksessä, osakassopimuksessa tai muuten ole toisin sovittu. Osakkaan suostumus tarvitaan, mikäli maksurasitus kasvaa suhteessa toisiin osakkaisiin. (Mähönen & Villa 2006b, 129; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 305.)

3) *Oikeutta hänen osakkeensa hankkimiseen rajoitetaan ottamalla yhtiöjärjestykseen 3luvun 7§:ssä oleva lunastuslauseke tai 3 luvun 8§:ssä tarkoitettu suostumuslauseke.*

Mikäli yhtiöjärjestykseen otetaan uusi, tai olemassa olevaa lauseketta laajennetaan siten, että osakkeenomistajan tilanne yhtiössä muuttuu, on siihen edellytyksenä osakkeenomistajan suostumus. Suostumus- ja lunastuslauseke voidaan poistaa ilman osakkeenomistajan suostumusta, mutta tämä tehdään silti 2/3 määräenemmistöpäätöksellä. Josta syntyy mielenkiintoinen tilanne silloin, kun enemmistöosakkaat ovat myymässä osakkeitaan ulkopuoliselle ja vähemmistöosakkaiden lunastusmahdollisuus poistetaan. (Mähönen & Villa 2006b, 129; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 305.)

4) *Osakkaan osakkeeseen perustuvaa etuoikeutta rajoitetaan 9 luvun 3§:n 3 momentissa tarkoitettulla tavalla.* Tietyille omistajataholle tai -tahoille suunnattu osakeanti voi loukata muita osakkeenomistajia, koska tällöin heidän omistusosuutensa yhtiössä laskee muiden hyväksi. Osakkaan kannalta yhdenvertaisuusperiaate tulee myös arvioitavaksi kyseisen tilanteen kannalta. (Mähönen & Villa 2006b, 129–130; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 306.)

5) *Oikeutta vähemmistöosinkoon rajoitetaan 13 luvun 7§:ssä tarkoitettulla tavalla.* Vähemmistöosinkoa voidaan rajoittaa vain kaikkien osakkaiden suostumuksella. (Mähönen & Villa 2006b, 130; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 306.)

6) *Osakkaan osakkeeseen liitetään 15 luvun 10§:ssä tarkoitettu lunastusehto.* Pykälässä tarkoitettu lunastusehto tarkoittaa yhtiön oikeutta lunastaa itselleen yhtiön osakkeita. Kyseinen tilanne ei välttämättä ole aina yhtiön tai osakkaiden edun kannalta paras mahdollinen vaihtoehto, jonka vuoksi jokaiselta osakkeenomistajalta vaaditaan lupa kyseiselle toimelle. (Mähönen & Villa 2006b, 130–131; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 306.)

7) *Yhtiön oikeutta vahingonkorvaukseen rajoitetaan 22 luvun 9§:ssä tarkoitettulla tavalla.* Mikäli yhtiön vahingonkorvaus oikeutta rajoitetaan, tulee se tapahtua kaikkien osakkaiden suostumuksella. Yhtiöjärjestyksen muutoksella ei voida rajoittaa osakkeenomistajan vahingonkorvaus oikeutta. (Mähönen & Villa 2006b, 131; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 306.)

8) *Samanlajisten osakkeiden tuottamien oikeuksien keskinäistä suhdetta muutetaan ja muutos koskee osakkaan osakkeita.* Osakkeille voidaan määritellä erilaisia oikeuksia. Esim. joillakin osakkeilla on suurempi osinko-oikeus ja toisilla osakkeilla on suurempi äänioikeus. Mikäli osakkeille halutaan erilaisia oikeuksia, tulee kaikkien osakkaiden olla asiasta yksimielisiä. Tällöin varmistetaan myös osakkaiden yhdenvertainen kohtelu. (Mähönen & Villa 2006b, 131; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 306–307.)

Mikäli päätös koskee kaikkia osakkaita, on jokaisen osakkaan annettava suostumus siihen, että yhtiöjärjestystä muutetaan. Mikäli päätös koskee vain tiettyä osakas joukkoa tai tiettyä osakasta, tulee yhtiöjärjestyksen muutos tapahtua ensin määräänemmistöllä 2/3 ja tämän jälkeen saatava vielä niiden osakkaiden suostumus, jonka asema yhtiössä päätöksen vuoksi heikkenee. 5 ja 7 kohdan tilanteissa mahdollinen päätös heikentää kaikkien osakkaiden asemaa, jolloin suostumus on saatava kaikilta.

Edellä on käsitelty tapauksia, joissa on kyse yhtiöjärjestyksen muuttamisesta. Osakkeenomistajan suostumus on saatava myös sellaisissa tilanteissa, kun yhtiö aikoo lunastaa omia osakkeitaan tai aiotaan muuttaa yhtiömuotoa. (Mähönen & Villa 2006b, 131–132; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 307–308.)

3.3 Yhdenvertaisuusperiaate

Uuden osakeyhtiölain suurimpina tavoitteina on ollut yleisten oikeusperiaatteiden korostaminen ja erityisesti pienten osakeyhtiöiden toiminnan helpottuminen. Yleisten oikeusperiaatteiden kirjaaminen lain alkupäähän korostaa entisestään periaatteiden tärkeyttä, lakia tulkittaessa. Koska yleisiä oikeusperiaatteita on otettu mukaan suoraan lakiin, antaa se suurta painoarvoa myös periaatteiden noudattamiselle. Kun osakas lähtee osakkaaksi osakeyhtiöön, hän tietää tällöin, mitkä hänen oikeutensa on suhteessa muihin osakkaisiin ja mitä oikeuksia hänen osakkeensa tuottavat suhteessa muihin osakkeisiin. Yhdenvertaisuusperiaate tulee sovellettavaksi aina, kun yhtiössä tehdään päätös. (HE 109/2005, 18; Mähönen & Villa 2006a, 96–97.)

Yhdenvertaisuusperiaatteella taataan kaikille osakkaille samanlaiset oikeudet yhtiössä, mikäli yhtiöjärjestyksessä ei toisin määrätä. Periaatteella suojataan osakkeenomistajaa sellaisilta toimilta, joissa toinen osakas saa parempia etuisuuksia yhtiön tai toisen osakkaan kustannuksella. Erityisen suuri merkitys yhdenvertaisuusperiaatteella on yhtiökokouksessa, hallituksessa, toimitusjohtajalla ja hallintoneuvostolla, koska yhtiötä koskevat päätökset tehdään kyseisten toimijoiden tai tahojen kautta. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 27; Mähönen & Villa 2006b, 92.)

Periaate tekee mahdolliseksi sen, että yhtiöön on kannattavaa sijoittaa, vaikkei määräysvaltaa saisikaan, tällöin estetään enemmistöosakkeenomistajien suosiminen vähemmistöosakkaan kustannuksella. Säännös rajoittaa enemmistöosakasta kaikenlaiselta epäoikeutetulta taloudellisilta toimilta, joita enemmistöosakas voisi tehdä vähemmistöosakkaan kustannuksella. Tällaisia voivat olla mm. henkilöosakkaan saama kohtuuton eläkesopimus tai osakkeenomistajan kannalta hyödyllinen, mutta yhtiön kannalta haitallinen liiketoimi. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 27; Siikarla 2006, 21–22.)

Suunnattu osakeanti, voi tietyissä tilanteissa olla todella tärkeä ja ehkä myös ainoa instrumentti, jolla osakeyhtiön toimintaa pystytään jatkamaan. Suunnatulla annilla osakkaiden omistusosuus muuttuu, jolloin osakkaiden asema yhtiössä voi muuttua myös oleellisesti. Tämän vuoksi suunnatulle osakeannille vaaditaan 2/3 määräenemmistön lisäksi yhtiön kannalta painava taloudellinen syy. Tällöinkin yhdenvertaisuutta tulee, kunnioittaa siten, etteivät muut osakkaat saa perusteettomasti hyötyä muiden osakkaiden kustannuksella. (Siikarla 2006, 22.)

Yhdenvertaisuusperiaate on tehty suojelemaan yksittäistä osakkeenomistajaa. Lähtökohtana on kuitenkin, että yhdenvertaisuusperiaatteen vastaiset päätökset ovat moitteenvaraisesti pätemättömiä. Mikäli osakas kokee, että häntä on kohdeltu yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisesti, on hänellä kolme kuukautta aikaa nostaa moitekanne, tai hänen katsotaan suostuneen luopumaan yhdenvertaisesta kohtelusta. (HE 109/2005, 192; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 34–35.)

OYL lähtee siitä, että yhtiökokouksen jokaisessa päätöksessä tulisi noudattaa osakkaiden tasapuolista kohtaloa. Osakkaalla on kuitenkin oikeus luopua yhdenvertaisesta kohtelusta, mikäli näin haluaa, tällöin osakas menettää myös oikeutensa vedota kyseiseen päätökseen. (Mähönen & Villa 2006a, 102.)

Sen lisäksi, että periaate antaa suojaa osakkeenomistajalle, on sen katsottu antavan suojaa myös sulautuvan yhtiön tulevaa osakasta, osakkeen merkitsijää sekä optio-oikeuden haltijaa kohtaan. (Siikarla 2006, 22.)

Osakkaiden yhdenvertaisuutta voidaan rikkoa myös ns. näännytystaktiikalla. Tällöin osakkaille ei jaeta yhtiöstä osinkoa, ja markkinat ovat sellaiset, ettei yhtiötä pystytä myymään sellaisella hinnalla, mikä todellinen kauppahinta olisi. Jolloin yhtiön enemmistöosakkaiden tarkoituksena on saada vähemmistö myymään osakkaansa enemmistölle halvemmalla kuin normaali markkinahinta olisi. (Mähönen & Villa 2006a, 98; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 28–29.)

3.4 Huolellisuusvelvoite

Yhtiökokous päättää hallituksen kokoonpanosta ja hallitus valitsee toimitusjohtajan. Tilanteen johdosta kaikki osakkaat eivät välttämättä pääse osallistumaan yhtiön hallintoon. Vähemmistöosakkaan kannalta tämä merkitsee sitä, että hän ei välttämättä pääse tällöin osallistumaan yhtiön sellaiseen päätöksen tekoon, jossa yhtiön strategisimmat ratkaisut ja toiminnan pääsisältö toteutuu.

Huolellisuusvelvoite on yhdenmukaisuusperiaatteen kanssa vähemmistöosakkaan kannalta suurimmat keskeiset periaatteet, joka on niin sanottu jälkikäteinen valvontakeino yrityksen johtoa, muita osakkaita ja yhtiötä kohtaan väärinkäytöstilanteissa. Huolellisuusvelvoite on tarkoitettu koskemaan yrityksen johtoa eli hallitusta, toimitusjohtajaa sekä hallintoneuvostoa. Tämä pitää sisällään velvoitteen toimia huolellisesti sekä yhtiön parhaaksi. (HE 109/2005, 40)

Yhtiöoikeudessa huolellisuusvelvoite pitää sisällään, etteivät yhtiön johdon henkilökohtaiset motiivit ja yhtiön etu ole ristiriidassa keskenään. Yhtiön johdon päätöksissä on edistettävä yhtiön etua. Yhtiön edun kannalta toimiminen tarkoittaa

käytännössä, että henkilökohtaiset motiivit, tai niiden osakkaiden etu, jotka ovat hallituksen valinneet, eivät voi olla päätösten perusteena. Yhtiön tarkoitus on tuottaa voittoa, joten tähän tavoitteeseen pyrkiminen on sekä yhtiön, että osakkaiden kannalta tavoiteltavin vaihtoehto. (Mähönen & Villa 2006a, 114–115; Mähönen & Villa 2006b, 148–149; Savela 2006, 70.)

3.5 Johdon esteellisyysäännökset

Hallituksen jäsen ei saa osallistua käsittelemään sellaista asiakokonaisuutta, joka koskee hänen itsensä ja yhtiön välistä oikeustoimea, jossa hänelle on odotettavissa tästä olennaista etua, ja joka voi olla ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Esteellisyys ulottuu hallituksen jäsenen, hallituksen varajäsenen, toimitusjohtajaan, hallintoneuvoksen jäsenen, toiminimen kirjoittajaan ja selvitysmieheen. Käytännössä esteellisyysäännös toteutuu siten, että esteellisen henkilön läsnäolo kielletään kokouksessa siksi ajaksi, kun asiaa käsitellään. Esteellisyysäännöstä on noudatettava aina, kun on olemassa epäily, että johdon henkilö voi olla esteellinen käsittelemään asiaa. (Mähönen & Villa 2006b, 147–148; Siikarla 2006, 145.)

Johdon esteellisyysäännökset eivät ole voimassa yhtiökokouksessa, vaan yhtiökokoukseen on oma esteellisyysnormisto. Näin ollen hallituksen jäsen voi olla päättämässä yhtiökokouksessa omasta palkkiostaan ja nimetä itsensä hallitukseen. Yhtiökokous on päätösvaltainen, vaikka paikalla olisi vain yksi osakas, joka päättäisi kaiken. (Siikarla 2006, 145.)

Lainsäätäjän selvityksestä käy ilmi, että hallituksen jäsenen esteellisyysääntö tulee kyseeseen kaikissa oikeustoimissa. Tällöin hallituksen jäsen ei voi käsitellä mm. päätettäessä hänen omasta optio-oikeudestaan. (HE 109/2005, 81.)

Hallituksen jäsenen esteellisyys on myös perusteltua silloin, kun yhtiötä vastaan ajetaan kannetta. Esteellisyys johtuu siitä, että he toimivat yhtiön edustajina ollessaan hallituksessa. Hallitus voi halutessaan siirtää tietyn päätöksen yhtiökokouksen käsiteltäväksi, jolloin se pääsee päätöksen vastuusta eroon. (Siikarla 2006, 145.)

3.6 Oikeus saada yhtiökokous koolle ja asia käsiteltäväksi

Kaikki osakkaat eivät välttämättä kuulu yhtiön johtoon ja yleensä hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle, näin ollen osakkailla ei välttämättä ole oikeutta saada haluamaansa asiaa yhtiökokoukseen käsiteltäväksi. Osakkeenomistajat, joilla on yhteensä 1/10 yhtiön osakkeista, ovat oikeutettuja saamaan yhtiökokouksen koolle. Vaatimus on tehtävä kirjallisesti, ja siitä tulee käydä ilmi, minkä vuoksi yhtiökokous halutaan koolle. Hallituksen on kahden viikon kuluessa lähetettävä kokouskutsu, kun asia on saapunut hallituksen tietoon. Julkisessa osakeyhtiössä määräaika on yksi kuukausi. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 222; af Schultén 2003b, 58–59.)

1/10 määräenemmistövaatimusta voidaan lieventää yhtiöjärjestyksessä vähemmistöosakkaiden kannalta, niin että pienempikin määräenemmistö riittää yhtiökokouksen koolle kutsumista varten. Yhtiökokouksen kutsumisen oikeus voidaan antaa myös jokaiselle osakkaalle erikseen. Oikeus saada yhtiökokous koolle on merkittävä vähemmistösuojakeino sellaisissa tilanteissa, kun osakkeenomistaja ei kuulu yhtiön johtoon ja on näin ulkona yhtiön hallinnosta ja päätöksenteosta. Osakkaan ainoa vaikuttamismahdollisuus on joka tapauksessa yhtiökokous. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 223.)

Mikäli yhtiökokouksen koollekutsumisen takana on jonkinlainen vaatimus, tulee kirjallisesta osasta käydä ilmi, kuinka paljon osakkaita/osakkeita vaatimuksen takana on. Osakkeenomistajat on nimettävä vaatimuksessa. Osakas, joka kutsuu ylimääräistä yhtiökokousta koolle, on velvollinen tekemään asiasta myös päätösehdotuksen siten että ehdotusta voidaan pitää esillä viikko ennen yhtiökokousta. Edellinen johtuu siitä, että hallituksella ei ole velvollisuutta tehdä päätösehdotusta vähemmistön puolesta. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 223.)

Mikäli se taho, jonka tulisi kutsua yhtiökokous koolle, ei määräaikaan mennessä täytyä velvoitetaan, voi vähemmistöosakas kääntyä lääninhallituksen puoleen. Lääninhallitus voi määrätä yhtiökokouksen koolle. Lääninhallitus voi puuttua asiaan, mikäli yhtiökokousta ei saada koolle lain määräämässä ajassa, vaikka määräenemmistösäännökset toteutuvat tai mikäli kokouskutsussa on

pätemättömyysperusteeseen verrattava virhe. Lääninhallituksen kautta koolle kutsumisen kustantaa yhtiö. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 265–267.)

Osakkeenomistajilla on mahdollisuus saada asia käsiteltäväksi yhtiökokoukseen. Asia saadaan käsittelyyn hallitukselle lähetettävässä kirjallisessa asiakirjassa, mikäli asia ehditään sisällyttää yhtiökokoukseen. Tämä oikeus kuuluu jokaiselle osakkeenomistajalle. Syy minkä takia yhtiökokousta kutsutaan koolle, tulee olla yhtiökokoukselle kuuluva asia. (af Schultén, G., Osakeyhtiölain kommentaari II, Talentum, Helsinki 2003, s.61)

Myös tilintarkastajalla on oikeus saada yhtiökokous koolle. Tilintarkastajan oikeutta saada yhtiökokous koolle voidaan tietyllä tapaa katsoa myös vähemmistönsuojan laajentamiseksi. Tämä oikeus on jokaisella yhtiön tilintarkastajalla. Tilintarkastajan oikeus saada yhtiökokous koolle perustuu yleensä väärinkäytös tilanteisiin yhtiön johdossa. (af Schultén 2003b, 59–60.)

Vaikka vähemmistöllä on oikeus saada yhtiökokous koolle ja asia käsiteltäväksi, niin käytännössä ei asiasta välttämättä ole juurikaan hyötyä. Yhtiökokouksessa päätökset tehdään yksinkertaisen enemmistön päätöksellä, jolloin vähemmistöllä ei juuri ole vaikutusmahdollisuutta. Väärinkäytöstopauksissa osakkaiden vastuullisuus saadaan säännöksen avulla selville.

3.7 Kyselyoikeus ja tiedonsaanti

Osakkaan osallistuessa yhtiökokouksen päätöksentekoon, tulee hänellä olla käytössään sellaiset tiedot, jotka voivat olennaisesti vaikuttaa päätöksen teon sisältöön. Kyselyoikeuden laajuus on kytköksissä yhtiökokouksessa käsiteltävään asiaan. Mikäli yhtiökokouksessa käsitellään yhtiön tilinpäätöstä, ulottuu kyselyoikeus laajemmalle yhtiön talouteen, kuin esim. ylimääräinen yhtiökokous, jossa käsitellään tiettyä yksittäistä asiaa. (HE 109/2005, 67–68.)

Hallituksen jäsenellä ja toimitusjohtajalla on velvollisuus vastata, kun osakas haluaa käyttää oikeuttaan. Hallintoneuvoston jäsentä ja yhtiökokouksen puheenjohtajaa osakkaan oikeus ei sido. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 289.)

Mikäli hallitus tai toimitusjohtaja ei pysty vastaamaan osakkaan kysymyksiin yhtiökokouksessa, tulee heidän toimittaa vastaukset näitä pyytävälle osakkaalle kahden viikon kuluessa. Jälkikäteen toimitettava vastaus on toimitettava kirjallisesti. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 290.)

Hallituksen jäsenellä ja toimitusjohtajalla on harkintavalta sen suhteen, mitä voivat osakkaalle kertoa. Mikäli vastauksen antamisesta olisi yhtiölle olennaista haittaa, ei yhtiön johtohenkilöillä ole velvollisuutta vastata osakkaan kysymykseen. Kysely oikeus lisää myös hallituksen sekä toimitusjohtajan toiminnan julkisuutta, jolloin täyttyvät myös hyvän hallinnon edellytykset. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 290–291.)

Kokouksessa käsiteltävät asiat tulee käydä ilmi yhtiökokouksen kutsusta siten, että osakkeenomistajat tietävät mistä on kyse ja pystyvät tämän perusteella muodostamaan asiasta käsityksen. Tiedonsaanti asian osalta kasvaa sen mukaan, mitä suurempi merkitys asiasta on yritykselle. Mikäli tarkoituksena on muuttaa yhtiöjärjestystä, tulee siitä olla maininta kutsussa. (af Schultén 2003b, 71.)

Yrityksissä, joissa omistus on hajaantunut, yhtiön johdon valvonta ei tällöin välttämättä toimi niin kuin osakkaiden kannalta olisi tarpeen. Toisaalta yhtiön johdolle on annettu päätäntävalta sen suhteen, mitä asioita osakkaille voidaan kertoa niin, ettei siitä ole yhtiön toiminnan kannalta haittaa. Käytännössä vähemmistöosakkaiden valvonta on melko lailla tehotonta johdon suuntaan. (Mähönen & Villa 2006a, 216.)

3.8 Vähemmistötilintarkastaja ja erityinen tarkastus

Tilintarkastaja toimii osakeyhtiössä eräänlaisena osakkaiden asiamiehenä. Tämä johtuu siitä, että tilintarkastajan varmentaa johdon antamaa raportointia ja vakuuttaa vähemmistöosakkaita annettujen tietojen oikeellisuudesta. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 404.)

Tilintarkistajan tehtäviin kuuluu tilikauden kirjanpidon, tilinpäätöksen sekä yhtiön hallinnon tarkastus. Lisäksi tilintarkastajalta saadaan selvitys siitä onko yhtiön tilinpäätös vahvistettavissa, mielipide johdon vastuuvapauden myöntämisestä, ja onko tilinpäätös laadittu oikein. Tilinpäätöstiedoista on saatava oikea ja riittävä kuva yrityksen rahoitusasemasta, varoista, vastuista sekä tuloksesta. (Blummén ym. 2008, 80; HE 194/2006, 36.)

Uuden tilintarkastuslain mukaan osakeyhtiössä on oltava hyväksytty tilintarkistaja mikäli muutamat ehdot täyttyvät. Tämä voi olla, keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastaja KHT, tai kauppakamarin hyväksymä HTM, eli hyväksytty tilimies tai tilintarkastusyhteisö. Osakeyhtiössä on oltava vähintään yksi hyväksytty tilintarkastaja, mikäli kaksi kolmesta edellytyksestä täyttyy:

- 1) Taseen loppusumma edellisen tilikauden tilinpäätöksen mukaan on yli 100 000 euroa;
- 2) Liikevaihto tai sitä vastaava tuotto edellisen tilikauden tilinpäätöksen mukaan on yli 200 000 euroa; tai
- 3) Yrityksen palveluksessa on edellisen tilikauden aikana ollut keskimäärin yli kolme henkilöä.

(HE 194/2006, 33–34.)

Mikäli yllä olevista kohdista ei täyty vähintään kaksi kolmesta, niin yhtiökokous ei ole velvollinen valitsemaan hyväksyttyä tilintarkastajaa. Lainsäätäjä on kuitenkin ajatellut tässä vähemmistöosakkaan oikeuksia ja antanut tälle oikeuden vaatia hyväksyttyä tilintarkastajaa, vaikka yllä olevan kappaleen ehdot eivät täytyisikään. (HE 194/2006, 33–34.)

Vaatus vähemmistötilintarkastajasta on tehtävä yhtiökokouksessa. Päätös tehdään määräenemmistöpäätöksellä, jolloin hyväksytty tilintarkastaja saadaan yhtiöön, mikäli 1/10 kaikista osakkeista tai 1/3 kokouksessa edustetuista osakkeista tämän hyväksyvät. Vaatimukseen kuuluvat kaikki osakkeet, eli myös sellaiset osakkeet, joilla ei muuten olisi äänivaltaa. Vähemmistötilintarkastaja voidaan valita myös varsinaisessa yhtiökokouksessa, vaikka tästä ei olisi mainintaa kokouskutsussa. Yhtiön vähemmistöllä ei kuitenkaan ole oikeutta itse nimetä hyväksyttyä

tilintarkastajaa, vaan päätös tehdään enemmistöperiaatteiden mukaan. Vähemmistötilintarkastajan osalta osakeyhtiölaki on pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida poiketa yhtiöjärjestyksessä vähemmistöosakkaiden kannalta. (Siikarla 2006, 172; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 414.)

Mikäli vähemmistötilintarkastajan vaatimusmääritteet täyttyvät, mutta yrityksen johto ei jostain syystä nimeä hyväksytyä tilintarkastajaa, voi vähemmistöosakas hakea hyväksytyä tilintarkastajaa lääninhallitukselta. Osakkaan tulee hakea lääninhallitukselta hyväksytyä tilintarkastajaa kuukauden kuluessa siitä yhtiökokouksesta, jossa tilintarkastajaa on vaadittu. (HE 109/2005, 245.)

Vähemmistötilintarkastaja toimii yhtiön lukuun samalla tavalla kuin tilintarkastaja muutenkin. Vähemmistötilintarkastajalta voidaan hänen valintansa johdosta odottaa suurempaa huolellisuutta tutkittaessa yhtiön taloudellista tilaa ja yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumista yhtiön hallinnossa. (af Schultén 2003b, 158–159.)

Koska kaikki osakkeenomistajat eivät välttämättä ole hallituksen jäseniä, voi syntyä tapauksia, joissa hallitus tekee itselleen tai lähipiirilleen edullisia päätöksiä, jotka eivät ole yhtiön edun tai kaikkien osakkaiden etujen mukaisia. Näistä päätöksistä ei välttämättä tule tietoa kaikille osakkeenomistajille, jolloin päätöksistä koituu vahinkoa sekä yhtiölle että osakkaille.

Osakkeenomistaja voi hakea yhtiön kotipaikan lääninhallitukselta erityistä kirjanpidon tarkastusta. Tarkastus voi kohdistua yhtiön hallintoon sekä kirjanpitoon, ja se voi kohdistua nimenomaan tiettyyn ajanjaksoon tai toimenpiteeseen. Erityisen tarkastuksen edellytyksenä on yhtiökokouksen käsittelyssä 1/10 määräenemmistö yhtiön kaikista osakkeista tai 1/3 kokouksessa edustetuista osakkeista. (HE 109/2005, 92; Siikarla 2006, 173.)

Yhtiökokous ei voi laittaa erityistä tarkastusta toimeen, vaan erityinen tarkastus tapahtuu ainoastaan lääninhallituksen määräyksellä. Lääninhallituksen on kuultava yhtiön hallitusta tai sitä henkilöä, jonka toimenpidettä tarkastus koskee.

Lääninhallituksen on määrättävä erityinen tarkastus, mikäli tarkastuksen taustalla on painavia syitä (HE 109/2005, 91; Siikarla 2006, 173.)

Erityisen tarkastuksen suorittajalla tulee olla sellaisten oikeudellisten seikkojen sekä taloudellisten asioiden tuntemus, kuin suoritettavan tarkastuksen laatuun ja laajuuteen tarvitaan, jotta tehtävä saadaan hoidettua. Erityisen tarkastajan on annettava lausunto tarkastuksesta yhtiökokoukselle. Lausunto tulee olla esillä yhtiössä vähintään viikon ajan ja se on toimitettava viipymättä sitä pyytävälle osakkaalle. (Siikarla 2006, 173–174.)

Koska vähemmistöosakkaat eivät välttämättä pääse osallistumaan yhtiön hallintoon, on tilintarkastajan toiminnalla heidän kannaltaan suuri merkitys muun muassa tiedon välityksen ja sen oikeellisuuden taholta. Yhtiökokous valitsee tilintarkastajan, mutta voi olla myös, että yhtiöjärjestyksessä vaaditaan yhtiölle useampia tilintarkastajia, jolloin valinta voi tapahtua myös muussa järjestyksessä. (HE 109/2005, 244; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 414.)

Vaikka yhtiön vähemmistö osakkailta on oikeus vaatia hyväksytyä tilintarkastajaa, yhtiö maksaa tilintarkastajalle vastikkeen tämän tekemästä työstä. Koska enemmistö valitsee tilintarkastajan ja yhtiö maksaa tämän vastikkeen, voi tästä herätä myös epäilyksiä siitä, toteutuuko tilintarkastuksessa vähemmistönsuoja parhaalla mahdollisella tavalla, sekä saako kaikki osakkaat tarvitsevat tiedot yhtiön taloudellisestatilanteesta ja -toiminnasta. (HE 109/2005, 244; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 414.)

3.9 Osakkeenomistajan merkintäetuoikeus ja suunnattu osakeanti

Osakeannissa yritys antaa osakkaille joko uusia tai yrityksen hallussa olevia osakkeita. Yrityksessä voidaan tehdä osakeanti kahdella eri tavalla, se voi osakkaalle maksuton tai maksullinen. Osakeannin tarkoituksena voi olla kerätä yhtiölle lisää pääomaa, jolloin osakkaat rahoittavat annin tai sen tarkoituksena voi olla kasvattaa omistajien ”varallisuutta”, jolloin esim. yhtiön omia osakkeita siirtyy osakkaille halvempaan hintaan, kuin osakkeen normaali hinta olisi.

Osakkaalla on osakeannissa oikeus merkitä osakkeita samassa suhteessa, kuin he omistavat niitä aikaisemminkin. Merkintäetuoikeus mahdollistaa käytännössä sen, että osakeannissa yhtiössä osakkaana olevien henkilöiden omistussuhde pysyy samana kuin ennen antia. Merkintäetuoikeus mahdollistaa myös sen, että yhtiön uusi osakas ei pääse hyötymään yhtiössä olevista varoista alhaiseen hintaan muiden osakkaiden kustannuksella. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 487.)

Lähtökohtana OYL:ssa on kaikkien osakkaiden merkintäetuoikeus. Poikkeuksena etuoikeudesta on suunnattu osakeanti, jolloin anti suunnataan tietylle osakkaalle tai tietylle osakasryhmälle. Tällöin osakkaiden asema yhtiössä muuttuu, ja annin jälkeiset valtasuhteet yhtiössä voivat olla hyvinkin erilaiset. Tämän vuoksi suunnatulle annille on annettu tietyt ehdot, jotka on täytyttävä ennen kuin suunnattu anti on mahdollinen. Suunnattu anti voidaan tehdä vain, mikäli se saa yhtiökokouksessa taakseen $2/3$ annetuista äänistä tai edustetuista osakkeista. Tämän lisäksi merkintäetuoikeudesta poikkeaminen on mahdollista vain, mikäli siihen on yhtiön talouden kannalta painava taloudellinen syy. Yhdenvertaisuusperiaate tulee ottaa huomioon myös suunnatun annin osalta. Mikäli rahoitus pystytään hoitamaan, muuten kuin suunnatulla annilla, tulee niitä käyttää ensisijaisesti. Suunnattu anti voidaan tehdä vain, mikäli se on yrityksen kannalta paras tai ainut vaihtoehto. Eli anti tulee tehdä siten, että osakkaiden asema yhtiössä muuttuu mahdollisimman vähän. Rahastoannissa merkintäetuoikeus on kuitenkin aina ehdoton. (af Schultén 2003a, 269–273.)

Maksullisessa osakeannissa osakkaalla on oikeus itse päättää, käyttääkö hän etuoikeuttaan merkitsemiseen. Osakas ei osakeyhtiölain puolesta ole velvollinen merkitsemään osakkeita, mikäli ei halua. (Siikarla 2006, 193.)

Vähemmistöosakkaan kannalta merkintäetuoikeus turvaa osakkaan aseman yhtiössä. Koska osakkaalla on merkintäetuoikeus, pystyy hän tällöin pitämään suhteellisen asemansa yhtiössä samana, vaikka yhtiön pääoma kasvaisi ja omistajien osakkeiden määrä kasvaisi. Merkintäetuoikeuden turvin osakas pystyy luottamaan siihen, että hänen asemansa yhtiössä on tietyllä tapaa stabiili, eikä yhtiön sisällä voi hänen

tietämättään tapahtua valtasuhteiden muuttumista. (af Schultén 2003a, 272-276; HE 109/2005, 101-102.)

Yksi suunnatun osakeannin tavoitteista voi olla juuri osakassuhteiden muuttaminen. Suunnatun osakeannin väärinkäytöksen suurimpana suojana on yhdenvertaisuusperiaate, jolloin annin toteutumisen ratkaisun tulee olla ainakin lähtökohdiltaan osakkaille tasapuolinen. Yhdenvertaisuusperiaatteen vuoksi, ei saa tehdä päätöstä, joka toisi toiselle osakkaalle perusteetonta etua toisen osakkaan kustannuksella. (af Schultén 2003a, 272–276; HE 109/2005, 101–102.)

Mikäli osakeannissa jää osakkeita merkitsemättä, ei näihin osakkeenomistajilla ole osakkeisiin toissijaista merkintäoikeutta, ellei tästä ole määrätty osakeantipäätöksessä. Mikäli toissijaisesta merkitsemisestä ole tehty päätöstä, ei osakkeita tarjota tällöin kenellekään. (Siikarla 2006, 193.)

3.10 Vähemmistöosinko

Lähtökohtaisesti osakeyhtiön hallitus tekee esityksen, miten yrityksen voiton kanssa toimitaan. Vähemmistöosakkaiden kannalta tilanne on ongelmainen, koska voitonjakoesityksen tulee olla aina hallituksen hyväksymä. Hallituksen valinta tapahtuu yhtiökokouksessa yksinkertaisella äänten enemmistöllä, jolloin yhtiön vähemmistöosakkaat eivät välttämättä pääse päättämään yhtiön varojen käytöstä. Yhtiön enemmistöllä on mahdollisuus olla tällöin jakamatta yhtiön jakokelpoisia varoja, jolloin vähemmistöosakkaat eivät hyödy yhtiöstä mitenkään. Tällöin enemmistön tarkoituksena voi olla esim. saada ostettua vähemmistön osakkeet halvalla itselleen.

Vähemmistöosinko mahdollistaa sen, että yhtiön osakkaat joilla on vähintään 1/10 kaikista yhtiön osakkeista voivat vaatia vähemmistöosinkoa. Erilajiset osakkeet eivät vaikuta laskutapaan, vaan kyseeseen tulevat kaikki yhtiön osakkeet lukumäärittäin. Vaatimus vähemmistöosingosta tulee tehdä yhtiökokouksessa ennen voitonkäyttämistä koskevan päätöksen tekemistä. (Mähönen, Säiläkivi & Villa 2007, 163.)

Vähemmistöosinkoa voidaan jakaa puolet edellisen tilikauden voitosta. Tilikauden voitosta tulee vähentää ensin yhtiöjärjestyksen määräyksen mukaiset jakamatta jätettävät erät. Jaettavan osingon määrä ei voi olla kuitenkaan yli kahdeksaa prosenttia yhtiön omasta pääomasta. Tällöin vähemmistöosingon määrä voi olla joko puolet tilikauden voitosta tai kahdeksan prosenttia yhtiön omasta pääomasta, jolloin pienemmästä erästä syntyy vähemmistöosingon määrä. Vähemmistöosingon jakoa koskevat samat määräykset kuin voitonjakoa yleensäkin. Yhtiön maksukyky ei saa vaarantua, eikä jakokelvottomia varoja voida jakaa. (Airaksinen, Pulkinen & Rasinaho 2007b, 40–41.)

Yhtiöjärjestyksen määräyksellä voidaan poistaa vähemmistöosinko-oikeus. Mikäli vähemmistöosinko aiotaan poistaa, tulee ehdotukseen saada kaikkien osakkaiden suostumus. (HE 109/2005, 256.)

Osakkaat voivat sopia osakassopimuksin myös osingonjaosta, jolloin yhtiön toiminnan tuloksesta jaetaan joka tilikauden jälkeen tietty prosentti omistajille. Tällöin vähemmistöosinko tulee käsitteenä hyödyttömäksi osakkaille. Hallituksen tulee aina hyväksyä osingonjaon määrä. (Pönkkä 2008, 187.)

3.11 Yhtiökokouksen päätöksen pätemättömyys, mitätön päätös ja moiteoikeus

Jotta osakas voi luottaa siihen, että yhtiökokouksessa noudatetaan lakia, yhtiöjärjestyksen määräyksiä ja päätöksenteon muotomääräyksiä, on osakkaalle annettu näiden osalta jälkikäteistä oikeussuojaa. Päätöksen pätemättömyys merkitsee sitä, että jo tehty päätös saadaan mitätöityä, jolloin se ei enää velvoittava yhtiötä kohtaan. (HE 109/2005, 191)

Vanhassa osakeyhtiölaissa moiteoikeus kuului hallituksen jäsenelle, toimitusjohtajalle sekä osakkaalle, mutta uusi laki antaa moiteoikeuden vain yhtiön osakkaalle. Tämä tarkoittaa sitä, että vain osakkaalla on oikeus vedota osakeyhtiölain mukaiseen pätemättömyysperusteeseen. Oikeus suojaa erityisesti vähemmistöosakasta sellaisissa tilanteissa, joissa on kyse esimerkiksi yhdenvertaisuusperiaatteen noudattamatta jättämisestä. Päätöksen pätemättömyys voi tietyissä tapauksissa saada oikeutuksensa myös oikeustoimilaista, jossa säädetään

velvoiteoikeudellisesta pätemättömyydestä. Vaikka moiteoikeus on osakkaiden yksityinen oikeus, eivät he voi moittia päätöstä erillään, vaan heillä tulee olla yhteinen edustaja. (HE 109/2005, 191; Siikarla 2006, 326–327.)

Päätöksen pätemättömyys voi siis perustua joko siihen, että päätöksen tekoon liittyy muotovirhe tai ne voivat olla sisällöltään yhtiöjärjestyksen tai OYL:n vastaisia. Muotovirhe on kyseessä silloin kun päätös on tehty siten, ettei se täytä OYL:n asianmukaista järjestystä. Muotovirhe voi tulla kyseeseen esimerkiksi silloin kun kokouskutsut eivät ole tulleet ajoissa perille, tai kokouksessa päätetään sellaisesta asiasta, joka ei ole kokouskutsussa. Osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen vastaiset päätökset ovat sellaisia päätöksiä, joita osakkailla ole oikeutta tehdä. Yhtiökokouksen päätös voi olla moitteellinen muun muassa silloin, kun yhtiö jakaa pienemmän tai suuremman voiton, mitä yhtiökokouksessa on sovittu. (Siikarla 2006, 327.)

Pätemättömyysperusteeseen vetoaminen edellyttää, että virhe on voinut vaikuttaa päätöksen sisältöön tai osakkaan oikeuteen, eli virheellä tulee olla tosiasiallista vaikutusta päätöksen tekoon. Mikäli pätemättömyys perusteeseen vedotaan ja asiaa käsitellään oikeudessa, on yleensä yhtiön velvollisuus näyttää, että virhe on ollut merkityksetön päätöstä tehdessä. (Siikarla 2006, 327.)

Koska yhtiön toiminta vaikuttaa suurilta osin myös yrityksen ulkoisiin sidosryhmiin, tulee heidän pystyä luottamaan myös yhtiön päätösten pysyvyyteen. Lain uudistuksessa kiinnitettiin huomiota moitekanteen aikaan, koska vanha laki salli moitteenvaraisten päätösten käsittelyn vielä kahden vuoden kuluttuakin. Uuden osakeyhtiölain mukaan päätöksen pätemättömyyteen on vedottava 3 kuukauden kuluttua siitä, kun kyseinen päätös on tehty. Mikäli päätökseen ei vedota, se tulee lainvoimaiseksi, jolloin päätös velvoittaa yhtiötä. Vähemmistöosakkaan kannalta muutos merkitsee tämän oikeussuojan laskemista, koska tietyissä tapauksissa päätöksen vaikutukset alkavat näkyä vasta kun ne saadaan konkreettisesti ”käyntiin”. (HE 109/2005, 191.)

Edellä olevassa tekstissä on käsitelty moitteenvaraista päätöstä. Tietyissä tapauksissa yhtiökokouksen päätös voi olla, niin paljon yleisten oikeusperiaatteiden, lain tai

yhtiöjärjestyksen vastainen, ettei osakkaan oikeussuojaksi riitä moitekanteen vaatima määräaika. Tällöin osakas voi vedota päätöksen mitättömyyteen. Jotta osakas voisi vedota päätöksen mitättömyyteen, tulee päätöksen täyttää pätemättömyysperusteet. Jotta yhtiökokouksen päätös voisi olla pätemätön, tulee virheen vaikuttaa päätöksenteon sisältöön tai osakkeenomistajan oikeuteen. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 517; Siikarla 2006, 328.)

Mitättömyysperiaatteet on lueteltu laissa yksityiskohtaisesti:

1) Kokoukseen ei ole toimitettu kutsua taikka kokouskutsua koskevia säännöksiä tai määräyksiä on rikottu. Yhtiökokouksen päätös voi olla mitätön, mikäli osakkaat eivät ole saaneet kutsua kokoukseen lainkaan. Tällöin voi syntyä myös olemattomuustilanne, jolloin tulee pohtia onko syntynyt minkäänlaista yhtiökokouksen päätöstä. Mikäli kokouskutsu on toimitettu, siten ettei se täytä määräaikaavaatimuksia, jotka yhtiöjärjestyksessä on asetettu tai kokousaika tai paikka on ilmoitettu olennaisen virheellisesti, on päätös mitätön. Ensimmäisen momentin kohdat koskevat ainoastaan kokouskutsuvirheitä. (HE 109/2005, 192; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 518–519.)

2) Päätökseen vaaditaan 5 luvun 29§:n 1 tai 2 momentissa tarkoitettu osakkeenomistajan suostumus, jota ei ole saatu. Koskee tilanteita joissa yhtiökokouksen päätös edellyttää osakkeenomistajan suostumusta, osakkeiden suunnattua lunastamista tai yritysmuodon muutosta, mutta sitä ei ole saatu. Yhtiökokouksen päätös ei kuitenkaan ole mitätön, mikäli osakkeenomistajien suostumus saadaan jälkikäteen. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 304–305.)

3) Päätös on selvästi 1 luvun 7§:ssä tarkoitettun yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen eikä 5 luvun 29§:n 3 momentissa tarkoitettua osakkaan suostumusta ole saatu. Tällainen päätös koskee suoraan laissa olevan yhdenvertaisuusperiaatteen loukkaamista siten, ettei tälle ole saatu loukatun osakkeenomistajan suostumusta. Vähemmistöosakkaan kannalta tämä merkitsee sitä, että vaikka hän ei kuuluisi yhtiön hallitukseen, niin hänen tulee voida luottaa siihen, että päätökset joita hallitus tekee,

eivät loukkaa hänen yhtiöoikeudellisia oikeuksiaan. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa, joissa yhdenvertaisuutta on selvästi rikottu niin, että päätös olisi mitätön tai päätös olisi moitteellinen, hallituksen esitys ei anna selvää ohjetta, vaan lain soveltaminen on jätetty oikeuskäytännön varaan. (HE 109/2005, 192.)

4) Päätöstä ei olisi lain mukaan saanut tehdä edes kaikkien osakkeenomistajien suostumuksella. 4. momentti mitätöi yhtiökokouksen päätökset, joita osakkaat eivät voi tehdä, silloin kun päätös on osakeyhtiölain vastainen. Säännöksen ensisijainen tarkoitus on suojata velkojaa, sillä pääoman pysyvyys on velkojan intressistä tärkeä suojakeino. Toisaalta säännös suojaa myös vähemmistöosakasta silloin, kun hän ei osallistu yhtiön hallintoon, koska myös hän voi tällöin luottaa pääoman pysyvyyteen. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007a, 304–305; HE 109/2005, 192.)

Mitätön- ja pätemätönpäätös eroavat toisistaan siten, että mitättömään päätökseen voidaan vedota määräajoista riippumatta. Toisaalta tulee ottaa huomioon, että tietyissä tilanteissa aikaa on voinut kulua niin paljon, että päätöstä on konkreettisesti hankala mitätöidä. Esimerkiksi yhtiön sulautumistilanteissa on annettu määräaika milloin mitättömään päätökseen voidaan vedota, kun on kulunut kuusi kuukautta sulautumisen tai jakautumisen rekisterimerkinnästä. Vakiintuneena käytäntönä on ollut myös, että mikäli mitättömään päätökseen ei vedota kohtuullisessa ajassa, tulee päätöksestä lainvoimainen. Kohtuullisen ajan määrittely selviää oikeuskäytännöstä. (Siikarla 2006, 331.)

3.12 Vahingonkorvausvaatimus yhtiön johtoa vastaan

Vahingonkorvausvaatimus yhtiön johtoa kohtaan on vähemmistöosakkaan kannalta konkreettisesti tärkeä oikeus silloin, kun vähemmistöosakas ei itse osallistu yhtiön hallintoon. Suoja saa oikeutuksensa enemmistön väärinkäytöstilanteissa, kun vähemmistöosakkaan osakeyhtiölain tai yhtiöjärjestyksen mukaisia oikeuksia rikotaan.

Yrityksen johdon on huolellisesti toimien edistettävä yhtiön etua. Vahingonkorvausluvun ensimmäisen pykälän mukaan, johdon korvausvelvollisuus koskee hallituksen jäsentä, hallintoneuvoston jäsentä sekä toimitusjohtajaa. Vastuun

määritys koskee niitä henkilöitä, jotka on valittu tekemään kyseisiä tekoja, jolloin muodolliset määräykset jäävät sivuun. Ajallisesti johdon vastuu alkaa silloin, kun henkilön toimikausi yhtiön hallinnossa alkaa, ja loppuu toimikauden päättymiseen. Vaikka yhtiön johdon vastuu päättyy siihen, kun heidän toimikautensa hallinnossa loppuu, ei tämä poista heidän velvollisuuksiaan yhtiötä kohtaan, vaan mm. salassapitovelvollisuus jatkuu toimikauden jälkeenkin. (af Schultén 2003b, 623–624; HE 109/2005, 195; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 537.)

Johdon vastuun perusta saadaan huolellisuusvelvoitteesta. Yhtiön johdon on huolellisesti toimien edistettävä yhtiön etua. Huolellisuusvelvoite pitää sisällensä myös lojaliteettivelvoitteen yhtiön muita osakkaita kohtaan. Vahingonkorvausvelvollisuus kohdistuu tämän vuoksi yhtiötä ja osakkaita tai muuta henkilöä kohtaan. (HE 109/2005, 40–41.)

Johdon korvausvastuu yhtiötä kohtaan perustuu huolellisuusvelvoitteeseen. Toimiessaan yhtiön johdossa, tulee noudattaa OYL:n ja yhtiöjärjestyksen määräyksiä. Mikäli yhtiön johto rikkoo edellä olevia sääntöjä, katsotaan heidän toimineen tuottamuksellisesti, elleivät he pysty näyttämään toteen, että ovat toimineet huolellisesti. Huolellisuudelta edellytetään objektiivisuutta, eli johdon tulee toimia siten, kuin huolellinen henkilö toimisi vastaavanlaisessa tilanteessa. Tähän ei vaikuta se, miten johdon henkilö hoitaisi asioita omassa elämässään. Toisaalta lain tulkinta on tuottamustilanteissa aina tapauskohtainen. Normaali liiketoiminta ei synnytä korvausvastuuta, koska yrityselämään kuuluu normaali riskien otto. Vastuu normaalien liiketoimien osalta voi syntyä sellaisissa tapauksissa, joissa yhtiön johto on toiminut huolimattomasti, liian rohkeasti tai ei ole selvittänyt tarpeeksi toimien todellisia vaikutuksia - eli tilanteisiin, joissa hyvää riskien hallintaa ei ole mietitty lainkaan. Johdon vahingonkorvaus vaatimus voi kohdistua osakkeenomistajaa, velkojaa tai kolmatta henkilöä kohtaan. (Siikarla 2006, 339; HE 109/2005, 195; af Schultén 2003b, 624–630; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 539.)

Mikäli yhtiön johto on rikkonut osakeyhtiölakia tai yhtiöjärjестystä, syntyy johdolle aina korvausvelvollisuus yhtiötä kohtaan, vaikka tuleva tapahtuma on saattanut näyttää epätodennäköiseltä. Myös huolellisuusvelvoitteen rikkominen voi perustaa korvausvelvollisuuden yhtiön johtoa kohtaan. Johdon vastuu perustuu sekä toimeen,

että toimen laiminlyöntiin. (af Schultén 2003b, 623–626; Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 539.)

Johdon korvausvelvollisuus voi ulottua myös yhtiön osakasta tai kolmatta henkilöä kohtaan. Johdon vahingonkorvausperusteet osakasta ja kolmatta henkilöä kohtaan liittyvät OYL:n tai yhtiöjärjestyksen tahallisiin tai huolimattomuutta aiheutettuihin rikkomuksiin. (HE 109/2005, 195; af Schultén 2003b, 630.)

Vahingonkorvausvelvollisuus sulkee pois päällekkäiset vaatimukset. Mikäli yhtiö on jo saanut yhtiön johdolta korvausta, ei osakaalla tai kolmannella henkilöllä ole enää, oikeutta vaatia korvauksia yhtiön johdolta. (af Schultén 2003b, 634.)

Yleensä taitamattomuudesta seuraa hallituspaikan menetys, mutta pienissä- ja keski-suurissa yrityksissä tämä ei juuri toteudu. (af Schultén 2003b, 626.)

3.13 Vahingonkorvausvaatimus yhtiön osakasta vastaan

Osakasta kohtaan voidaan tehdä vahingonkorvausvaatimus, mikäli tämä tahallaan tai huolimattomuuttaan rikkoo OYL:n säännöksiä tai yhtiöjärjestyksen määräyksiä. Vaatimuksen perusteena on, että osakkaan toimista on syntynyt vahinkoa yhtiölle, osakkeenomistajalla tai kolmannelle henkilölle. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 545.)

Huolellisuusvelvoitteen rikkominen ei näin ollen ole peruste korvausvaatimukselle osakasta vastaan. Osakkaalla, joka ei osallistu yhtiön hallintoon, ei ole velvollisuutta edistää yhtiön etua, vaan hänelle yhtiössä tärkeintä on ajaa tiettyyn pisteeseen asti pelkästään omaa etuaan. (Savela 2006, 184.)

Käytännössä osakkaan korvausvastuu syntyy yhtiökokouksessa, koska yhtiökokous on ainoa toimielin, jossa osakas voi käyttää osakasoikeuksiaan. Peruste syntyy mikäli, osakas on myötävaikuttanut kyseisen päätöksen syntymiseen - onko osakas äänestänyt esityksen puolesta tai ollut passiivinen. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 545.)

4 YHTIÖN TOIMIELINTEN TEHTÄVÄT

4.1 Yhtiökokous

Yhtiökokous on osakeyhtiön ylin päättävä elin, jossa osakkeenomistajat käyttävät päätösvaltaansa. Yhtiökokous on lähtökohtaisesti myös ainoa paikka, missä osakkeenomistaja voi käyttää osakasoikeuksiaan ja toimia yhtiön omistajana. Yhtiökokouksen tärkein tehtävä on antaa toimintaohjeita yhtiön hallitukselle sekä toimitusjohtajalle. Osakkaat voivat käyttää oikeuksiaan yhtiökokouksessa vain silloin, kun he ovat itse paikalla, tai laillisesti edustettuina. (Mähönen, Säiläkivi & Villa 2007, 67–68; Huttunen 1984, 11–12; HE 109/2005, 65.)

Uusi osakeyhtiölaki selvensi yhtiökokouksen toimivaltaan liittyviä asioita sekä hallinnon välistä tehtävien jakoa. Lähtökohtaisesti yhtiökokous päättää vain sille laissa annetuista asioista. Yhtiökokouksessa voidaan päättää mm.:

- 1) Yhtiöjärjestyksen muuttamisesta.
 - 2) Hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten valitsemisesta.
 - 3) Tilintarkastajien valitsemisesta.
 - 4) Tilinpäätöksen vahvistamisesta.
 - 5) Varojen jakamisesta.
 - 6) Osakkeiden antamisesta, hankkimisesta, lunastamisesta ja mitätöimisestä.
 - 7) Yritysjärjestelyistä.
 - 8) Yhtiömuodon muutoksista.
 - 9) Yhtiön asettamisesta selvitystilaan ja yhtiön purkamisesta.
 - 10) Osakkeenomistajan yhtiökokoukseen tuoma asia
- (Mähönen, Säiläkivi & Villa 2007, 68–70).

Yhtiökokouksessa käsiteltävät asiat valmistelee yleensä joku muu osapuoli kuin osakkaat itse. Yleensä valmistelun tekee yhtiön toimiva hallitus yhdessä toimitusjohtajan kanssa. Osakkeenomistajalla on oikeus saada asiansa käsiteltäväksi yhtiökokoukseen. Edellytyksenä asian käsittelyyn on, että asian tulee kuulua yhtiökokoukselle, ja sitä on vaadittava kirjallisesti ajoissa, jotta asia voidaan

sisällyttää kokouskutsuun. Hallituksella on kuitenkin aina harkintavalta siitä, kuuluuko käsiteltävä asia yhtiökokoukselle vai onko se hallituksen tai toimitusjohtajan yleistöimivaltaan kuuluva seikka. (Mähönen, Säiläkivi & Villa 2007, 69–70.)

Yhtiökokous voi olla joko varsinainen- tai ylimääräinen-yhtiökokous. Varsinainen yhtiökokous on pidettävä lain antamassa määräajassa, joka on kuusi kuukautta tilikauden päättämistä. Ylimääräinen yhtiökokous on yksi vähemmistösuojaa antavista normeista. Ylimääräinen yhtiökokous saatiin koolle, kun 1/10 osakkaista sitä vaativat koolle. Ylimääräinen yhtiökokous voidaan pitää myös, mikäli yhtiön tilanne sitä muutoin vaatii tai siitä on otettu määräys yhtiöjärjestykseen. Hallitus voi myös kutsua ylimääräisen yhtiökokouksen koolle, mikäli siihen on aihetta. (HE 109/2005, 67.)

OYL:n mukaan osakkaat käyttävät päättämisvaltaansa yhtiökokouksessa. Osakkaalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta osallistua yhtiökokoukseen, mikäli ei katso sitä tarpeelliseksi. On kuitenkin huomioitavaa, että yhtiökokouksen päätös tehdään kokouksessa edustetuilla osakkeilla, jolloin kokouksen päätös voi olla osakkaan kannalta kielteinen.

Osakkaalle jolla on oikeus osallistua yhtiökokoukseen, on annettu myös oikeus käyttää avustajaa tai asiamiestä. Avustajaa osakas käyttää silloin, kun hän on itse paikalla yhtiökokouksessa ja asiamiestä silloin kun hän ei ole itse paikalla. Yhtiöjärjestyksen määräyksellä ei voida mitätöidä osakkaan oikeutta käyttää avustajaa tai asiamiestä. Avustajan tai asiamiehen käyttö antaa myös tietynlaista vähemmistön suojaa, koska tällöin osakkaalla on mahdollisuus käyttää vaativissa päätöksissä asiantuntijoiden apua. (af Schultén 2003b, 7, 17–18, 22–23; Siikarla 2006, 114)

Yhtiökokouksessa tehdään taloudellisesti suuria ja kauaskantoisia päätöksiä. Jotta osakas voi tällaisen päätöksen tehdä, tulee hänellä olla tarvittavat tiedot päätöksen tekemistä varten. Pääsääntöisesti yhtiökokous voi tehdä vain sellaisia päätöksiä, jotka tulevat ilmi asianmukaisesti toimitetussa kokouskutsussa. Osakkaan tiedonsaanti-

sekä kyselyoikeus toteuttavat tältä osin vähemmistön oikeuksia ja hallinnon julkisuutta.

4.2 Hallitus

Hallitus on ainoa osakeyhtiön toimielin, joka on OYL:ssa säädetty pakolliseksi. Osakeyhtiön hallituksen valinta tapahtuu yhtiökokouksessa osakkaiden toimesta yksinkertaisella äänten enemmistöllä. Käytännössä enemmistöosakas tai osakkaat päättävät, ketä hallituksessa toimivat. Vähemmistöosakkaan kannalta tämä merkitsee käytännössä sitä, ettei tämä osallistu yhtiön hallintoon. Pois jääminen yhtiön hallinnosta voi käytännössä tarkoittaa sitä, etteivät osakkaat tiedä mitä yhtiössä tosiasiallisesti tapahtuu, ja miten päätökset tehdään. Hallituksen jäseneltä ei enää vaadita kirjallista lupaa jotta hänet voidaan valita yhtiön johtoon. (HE 109/2005, 78; af Schultén 2003a, 459.)

Hallituksen päätöksenteon periaatteista tärkeimmät ovat yhdenvertaisuus periaate, jonka vastaisia päätöksiä hallinnossa ei saa tehdä. Edellä mainittuja periaatteita sekä velvollisuuksia täydentää johdon korvausvastuu. Hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteessa yhtiöön, joten työlainsäädäntö ei päde yhtiön johtoon. (HE 109/2005, 79; Savela 2006, 70–71, 107–110.)

Hallituksen sekä omistajien suhdetta voisi verrata päämies – agenttisuhteeksi, jolloin yhtiön osakkaat mielletään johdon päämieheksi ja yhtiön johto kaikkien osakkeenomistajien agentiksi. Päämies – agenttisuhte saadaan luoduksi osakkaiden viimesijaisen riskin vuoksi, jolloin osakkaat ovat kaikista haavoittuvaisimpia johdon ylivaltaiselle käytökselle samoin kuin vähemmistöosakkaat yhtiön enemmistöosakkaiden opportunistille. Käytännössä tilanne tuskin on edellä mainitun tapainen ja ainakaan riitaisissa yrityksissä edellä mainitun kaltaiseen tilanteeseen ei päästä. (Mähönen & Villa 2006a, 75.)

Osakeyhtiölaissa hallitukselle on annettu ns. yleistöimivalta. Käytännössä yleistöimivalta tarkoittaa, että hallituksen tehtäviin kuuluu kaikki se, mitä ei ole yhtiökokoukselle tai toimitusjohtajalle nimetty. Mikäli yhtiössä ei ole toimitusjohtajaa, myös juoksevan hallinnon tehtävät kuuluvat tällöin yhtiön

hallitukselle. Hallituksen ja osakkeenomistajien välillä voi olla tiettyä eturistiriitaa, koska osakkeenomistajat ovat sijoittaneet yhtiöön pääomaa, mutta hallituksen jäsenet eivät näin välttämättä ole tehneet. Tällöin syntyy tilanne, jossa yhtiön johdolla on kontrolli yhtiön varallisuuteen, mutta riskin kantavat osakkeenomistajat. Samalla tavalla edellä mainittu tilanne pätee tietyllä tapaa myös enemmistö ja vähemmistöosakkaiden välillä. Tällöin vähemmistöosakkaan kannalta syntyy kaksi eri dilemmaa: kuinka osakkaat voivat varmistua siitä, että yrityksen johto toimii juuri heidän parhaakseen, eivätkä aja omia etujaan ja miten vähemmistöosakkaat voivat luottaa siihen, että enemmistöomistajat eivät liittoudu yhtiön johdon kanssa vähemmistöä vastaan. (Mähönen & Villa 2006a, 76–78.)

Pk-yrityksissä edellä mainitut ongelmat konkretisoituvat yleensä käytännössä, koska yhtiön johto ja enemmistöosakkaat ovat periaatteessa sama asia. Perusteluni saa oikeutuksen siitä, että tällöin yhtiön hallitus on käytännössä yhtiön ylin päättävä elin, vaikka se lain perusteella kuuluisikin yhtiökokoukselle. Otetaan esimerkiksi perheyhtiö, jonka omistajat jakautuvat kahteen eri sukuhaaraan siten, että toisella sukuhaaralla on osake-enemmistö ja suvun välillä on jännitteitä. Enemmistösuku valitsee itsensä hallitukseen ja johtaa yhtiötä. Vähemmistösuku ei välttämättä tällöin saa edes tietoa yhtiön taloudellisesta tilasta kuin kerran vuodessa. Mikäli yhtiön taloudellinen tilanne ei ole kunnossa, tällöin vähemmistöpuoli joutuu lähinnä kantamaan ainoastaan riskin yhtiön toiminnasta. Edeltä mainittu tilanne voidaan välttää ainoastaan silloin kun yhtiöjärjestykseen tai osakassopimukseen on otettu määräykset siitä, miten yhtiön hallinto ja johtaminen toteutuu. Toisaalta nämä sopimukset olisi tehtävä niin aikaisin kuin mahdollista. (Hannula & Kari 2007, 61–62.)

Vaikka hallitus toimii hierarkkisesti yhtiökokouksen alaisuudessa, ei hallitus tai sen jäsenet saa laittaa toimeen sellaista päätöstä, joka on OYL:n, yhtiöjärjestyksen vastainen, vaikka päätös tulisi yhtiökokoukselta, hallintoneuvostolta tai hallitukselta itseltään.

Hallituksen tehtäviin kuuluu yhtiön varsinainen johtaminen. Tehtävien jako hallituksen ja toimitusjohtajan välillä on yhtiökohtaista, riippuen yhtiöjärjestyksestä ja osakassopimuksista. Mikäli yhtiössä ei ole toimitusjohtajaa, tämän tehtävät

kuuluvat myös hallitukselle. Byrokratiaa lisää se, että hallituksen päätökset on kirjattava ylös, toimitusjohtajalla ei tätä velvollisuutta ole. (af Schultén 2003a, 488.)

OYL:n määräämät hallituksen tehtävät ovat huolehtia yhtiön hallinnosta sekä toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus viimekädessä vastaa siitä, että yhtiön kirjanpito ja varainvalvonta on asianmukaisesti järjestetty. Vähemmistöosakkaan kannalta hallituksen toimenpiteistä ovat kiinnostavia ainakin seuraavat tehtävät:

- 1) Hallitus voi päättää toimitusjohtajan ottamisesta sekä nimittää, että erottaa tämän.
 - 2) Hallitus voi yhtiöjärjestys määräyksen perusteella päättää toiminimen kirjoitusoikeuden antamisesta.
 - 3) Hallitus voi toimia osakkeenomistajan valtuuttamana asiamiehenä yhtiökokouksessa.
 - 4) Hallitus voi päättää ylimääräisen yhtiökokouksen pitämisestä.
 - 5) Hallituksen on kutsuttava yhtiökokous koolle, mikäli vähemmistöosakkaat tai tilintarkastaja niin vaativat.
 - 6) Hallituksen on saatettava osakkeenomistajan esittämä asia yhtiökokouksen käsitteleväksi.
 - 7) Hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle, mikäli yhtiössä ei ole hallintoneuvostoa.
 - 8) Hallituksella on harkintavalta voidaanko osakkeenomistajan esittämään kysymykseen vastata yhtiökokouksessa tai tämän jälkeen.
 - 9) Mikäli osakkeenomistajalle ei voida antaa pyydettyä tietoa, on se annettava yhtiön tilintarkastajalle.
 - 10) Yhtiökokouksen päätökseen voitonjaosta tarvitaan hallituksen suostumus.
 - 11) Hallitus päättää rahalainan ja vakuuden antamisesta yhtiön lähipiiriin kuuluvalla.
- (af Schultén 2003a, 490–493.)

Hallitus voi halutessaan siirtää oman päätöksenteon yhtiökokoukselle, jolloin osakkaat tekevät itse päätöksen. Tietyissä tapauksissa yhtiökokous voi päättää, että normaalisti hallitukselle kuuluva asia tulee päättää yhtiökokouksessa. Mikäli hallitus itse tuo asian yhtiökokouksen päätettäväksi, tällöin kyseessä on varmasti myös hallituksenjäsenten vastuu irrottaminen päätöksestä. On olemassa myös tiettyjä päätöksiä, joita hallituksella ei ole lain mukaan oikeus siirtää muille toimijoille, mm.

hallitukselle asetettu toimimisvelvollisuus. (af Schultén 2003a, 469; Mähönen & Villa 2006b, 138.)

Yksi hallituksen tärkeimmistä tehtävistä on valvoa toimitusjohtajaa. Valvontavelvollisuus voi isoimmissa yrityksissä johtaa myös sisäisiin tarkastuksiin. Yhtiön hallituksen tehtävänä on nimetä ja irtisanoa toimitusjohtaja. Lainsäätäjä on tällä halunnut selkeyttää yhtiön hallintorakennetta. Tällöin hallitus vastaa toimistaan yhtiökokoukselle ja toimitusjohtaja vastaa toimistaan hallitukselle. Hallitus vastaa myös yhtiökokouksen päätösten täytäntöönpanosta, koska yhtiökokouksella ei itsellään ole mahdollisuutta panna omia päätöksiään täytäntöön. (HE 109/2005, 87; Mähönen & Villa 2006b, 141; Huttunen 1984, 36.)

Hallituksen päätöksen teko tapahtuu useimmiten enemmistöperiaatteella. Yhtiöjärjestyksessä voi olla määräyksiä, jolloin päätöksen tulee tapahtua määräänemmistöllä tai päätökseen vaaditaan kaikkien jäsenien suostumus. Hallitus on päätösvaltainen silloin, kun paikalla on yli puolet jäsenistä, ellei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin. (Mähönen & Villa 2006b, 144.)

4.3 Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja ei ole pakollinen toimielin osakeyhtiössä. Toimitusjohtajan nimitys tapahtuu hallituksen toimesta. Koska hallituksella on toimitusjohtajan nimitysoikeus, on se myös oikeutettu erottamaan toimitusjohtajan. Toimitusjohtaja on hallituksen alainen toimielin, jolloin toimitusjohtajan valvontaoikeus kuuluu myös hallitukselle. On mahdollista, että toimitusjohtaja toimii yhtiön hallituksen puheenjohtajana, mutta toisaalta se on kyseenalaista, koska tällöin toimitusjohtajan toimien valvonta ei toteudu parhaalla mahdollisella tavalla. Edellä mainitussa tilanteessa toimitusjohtaja toimii käytännössä itse omana valvojanaan. Toimitusjohtaja ei ole työsuhteessa yhtiöön, vaan yleensä toimitusjohtaja solmii hallituksen kanssa ns. toimitusjohtaja sopimuksen, josta hänen työehtonsa selviävät.

Toimitusjohtajan tehtäviin kuuluu lakisääteisesti yhtiön juokseva hallinto, joka pitää sisällään kirjanpidon laillisuuden ja varainhoidon luotettavan järjestelyn. Edellä mainitut toimet toimitusjohtaja tekee hallituksen antamien määräysten mukaan.

Päätöksenteon mukana kulkevat aina yhtiöoikeudelliset yhdenvertaisuus- ja huolellisuusperiaatteet. Koska toimitusjohtaja toimii hallituksen määräysten mukaan, on tämän henkilökohtaisilla ominaisuuksilla suuri vaikutus siihen, miten päätökset laitetaan yhtiön kannalta täytäntöön. (Siikarla 2006, 312.)

Vaikka toimitusjohtaja toimii hallituksen alaisena ja laajakantoisissa asioissa yhtiön päätöksenteko kuuluu hallitukselle, on toimitusjohtaja yleensä tietoisempi yhtiön todellisesta tilasta kuin hallitus. Toimitusjohtajan yleistoimivallan vuoksi päätöksenteko hallituksessa tapahtuu usein toimitusjohtajan esittelyistä ja valmiista neuvotteluista, jolloin hallituksen tehtävänä on katsoa, yleiset suunnat miten päätös tulee toteutumaan. Tämän vuoksi toimitusjohtajalla on tiedonanti velvollisuus hallitukselle, jotta nämä voivat tehdä yhtiön kannalta parhaan mahdollisen päätöksen. Tiedonantovelvollisuutta lisää se, että toimitusjohtaja on käytännössä ainoa henkilö, joka tuntee yhtiön toiminnallisen kentän. Toimitusjohtaja valitsee yleensä yhtiön tärkeimmät työntekijät ja toimii yhtiön kasvoina ulkopuolisille niissä asioissa, joissa hänellä on toimivalta ja edustus oikeus. Tämän vuoksi hallituksen tärkeimpänä tehtävä pidetäänkin toimitusjohtajan valitsemista ja erottamista. (Siikarla 2006, 368–369, 373–374; Mähönen & Villa 2006b, 170; af Schultén 2003a, 479.)

Toimitusjohtajan yleistoimivaltaan kuuluvat juokseva hallinto eli kirjanpidon laillisuus ja varainhoidon luotettava järjestely. Toimitusjohtajalla on oikeus delegoida edellä mainittuja asioita yhtiön sisällä tai ulkoistaa ne ulkopuolisille. Hallituksella on mahdollisuus määrittää toimitusjohtajan toimivallan rajat sekä ottaa päätettäväksi myös toimitusjohtajan toimivaltaan kuuluvia asioita. Toimivallan rajat voidaan määrätä myös yhtiöjärjestyksessä tai yhtiökokouksessa. Tällöin voidaan vaatia esimerkiksi hallituksen päätös kaikista toimista, jotka ylittävät rahallisesti 1000€a, vaikka toimi kuuluisikin toimitusjohtajan yleistoimivaltaan. (Siikarla 2006, 371; Mähönen & Villa 2006b, 167; Savela 2006, 112.)

Vähemmistöosakkaiden kannalta on tärkeää, että toimitusjohtajan valinta onnistuu siten, että henkilökohtaiset ominaisuudet sopivat edustamaan koko yhtiötä. Valvonnan toimintaan tulee kiinnittää erityistä huomiota, ainakin silloin kun toimitusjohtaja tulee talon ulkopuolelta.

5 MAHDOLLISUUDET VAIKUTTAA OMILLA SOPIMUKSILLA

5.1 Yhtiöjärjestys

Yhtiöjärjestystä voidaan pitää osakkaiden välisenä normistona, josta ilmenee yhtiön sisäiset säännöt. Yhtiöjärjestyksellä on vaikutuksia yhtiön toimintaan osallistuvien kesken sekä yhtiöön sidoksissa olevien tahojen toimintaan. Yhtiöjärjestyksen luonne ja sisältö on pitkälti yhtiökohtainen, koska yhtiöiden sisäinen toiminta riippuu pitkälti osakkaista itsestään. Pääsääntönä yhtiöoikeudessa on lain noudattaminen, mutta tietyissä tapauksissa yhtiöjärjestyksessä on mahdollista sopia toisin. Ristiriitatilanteissa lain ja yhtiöjärjestyksen välillä ratkaistaan tilanteet lain hyväksi. Yhtiöjärjestys velvoittaa osakkaita, yhtiökokousta, hallitusta, toimitusjohtajaa sekä uutta osakkeenomistajaa. (Helminen 2006, 1-2, 4, 150.)

Yhtiöjärjestys saa oikeudellisen pätevyyden yhtiön rekisteröinnillä ja kaupparekisterimerkinnällä. Kaupparekisteri on patentti- ja rekisterihallituksen julkinen yritystietorekisteri, josta saa selville mm. tietoja yrityksen hallinnosta. Ennen yhtiön rekisteröintiä yhtiöjärjestys tulee osakkaiden kesken hyväksytyksi ainoastaan yksimielisellä päätöksellä. Rekisteröinnin jälkeen yhtiöjärjestyksen muutos tapahtuu määräenemmistösäännöksiin. Yhtiöjärjestyksessä määrätään paitsi jo olemassa olevien osakkaiden, niin myös tulevien osakkaiden oikeuksista. Yhtiöjärjestyksen rooli osakeyhtiön toiminnassa on kasvanut, koska sopimusvapautta korostetaan myös lainsäätäjän toimesta. (Helminen 2006, 4; HE 109/2005, 44.)

Yhtiöjärjestyksen määräykset jaetaan pakollisiin ja vapaaehtoiisiin. Pakolliset määräykset tulevat ilmi OYL:ista ja vapaaehtoiset määräykset ovat osakkaiden keskenään sopimia normeja. Näin ollen yhtiöjärjestykseen tehtäviä vapaaehtoisia määräyksiä voidaan pitää lakia täydentävinä siltä osin, kuin se on mahdollista. Yhtiöjärjestyksen määräyksillä tehdään yhtiön hallinnosta julkisempi. Osakkaat eivät välttämättä halua kuitenkaan, että yhtiön hallinto selviää kokonaan kaupparekisteristä. (Helminen 2006, 5-7.)

OYL:n mukaan yhtiöjärjestyksestä tulee käydä ilmi toiminimi, kotipaikkana oleva Suomen kunta sekä toimiala. Tämän lisäksi osakkaat voivat täydentää yhtiöjärjестystä siten, kuin parhaaksi katsovat. Yhtiöjärjestykseen ei voida ottaa määräystä joka on lain tai muun pakottavan säännöksen vastainen. (Helminen 2006, 202.)

Vähemmistösuojan heikentämistä ei voida lähtökohtaisesti toteuttaa yhtiöjärjestyksen määräyksellä, ilman kaikkien osakkaiden suostumusta. OYL:sta ei käy suoraan ilmi, mitkä säännökset ovat pakottavia ja mitä asioita voidaan sopia tahdonvaltaisesti. (Helminen 2006, 95.)

Yhtiöjärjestyksessä olevia edullisia määräyksiä vähemmistöosakkaan kannalta:

- 1) Osakkeen nimellisarvo/ nimellisarvottomuus
 - 2) Yhtiökokouksen päätöksenteko
 - 3) Osakepääoma
 - 4) Hallinnoimisoikeudet
 - 5) Lunastuslauseke
 - 6) Lunastusvelvollisuuslauseke
 - 7) Määräenemmistösäännökset
 - 8) Hallituksen valinta, lukumäärä ja toimikauden aika
 - 9) Tilintarkastajan valinta lukumäärä ja toimikausi
 - 10) Yhtiön tarkoitus
 - 11) Johdon päätöksenteko
 - 12) Toimitusjohtajan valinta
 - 13) Lisävastuu
 - 14) Kenellä oikeus kirjoittaa toiminimi
 - 15) Tilikausi
 - 16) Yhtiökokouksen ajankohta tilikauden päättymisestä vähintään 6 kk. kuluessa
 - 17) Kutsu yhtiökokoukseen
 - 18) Yhtiökokouksessa käsiteltävät asiat
 - 19) Riitojen ratkaisu
 - 20) Toimintakertomuksen julkisuus ja sisältö
- (Helminen 2006, 235.)

5.2 Osakassopimus

Yhtiöjärjestyä ei voida sanoa osakkaiden väliseksi sopimukseksi, mutta osakassopimus on juuri tällainen osakkeenomistajien sopimusoikeudellinen velvoite. Osakassopimuksella osakkeenomistajat voivat muuttaa osakeyhtiön toiminnan sääntelyä joustavasti parhaaksi katsomallaan tavalla. Osakassopimus on yhtiön omistajien sopimus, kun taas yhtiöjärjestys on yhtiöoikeudellinen normisto yhtiön toiminnalle. Edellisen johdosta päästään siihen, että osakassopimus sitoo vain sopijapuolia, kun taas yhtiöjärjestyksen määräykset sitovat kaikkia osakkaita. Osakassopimuksen tulee voimaan kun osapuolten tahdonilmaisu on yhtenäinen, eli tarjous ja vastaus kohtaavat. Perheyhtiöissä monilta riidoilta voidaan välttyä oikea-aikaisella osakassopimuksen tekemisellä. (Hannula & Kari 2007, 13–15; Rinkineva 1989, 65)

Kun puhutaan osakassopimuksen eduista suhteessa yhtiöjärjestykseen, voidaan mainita joustavuus ja se, että osakassopimuksen ei tule olla julkinen. Osakassopimuksessa sovitaan yleensä yhtiön rahoittamisesta, hallinnosta sekä varojen jaosta. OYL antaa melko kapeat rajat määräyksille, jotka yhtiöjärjestykseen voidaan ottaa, tällöin osakkaat voivat osakassopimuksin solmia haluamistaan asioista. (Helminen 2006, 99; Rinkineva 1989, 63)

Osakassopimuksen suhde yhtiölainsäädäntöön sekä yhtiöjärjestykseen ei ole aivan ongelmaton. Tuula Ämmälän mukaan yhtiöjärjestyksen määräyksiä sekä pakottavaa lainsäädäntöä tulee soveltaa ensisijaisesti, kun verrataan hierarkiaa osakassopimuksen, sekä yhtiöjärjestyksen, että lainsäädännön välillä ristiriitatilanteissa. Osakkaat voivat sopimusosapuolina sopia, että heidän välisissä suhteissaan osakassopimuksella on etusija soveltamistilanteissa. Mikäli osakassopimus rikkoo osakkaan suojaksi tarkoitettuja yhtiöoikeudellisia pakottavia säännöksiä tai yhtiöjärjestyksen määräyksiä ja on yleisten yhtiöoikeudellisten periaatteiden vastainen, tulee kaikkien osakkaiden olla liittyneenä sopimukseen. Jos kaikki osakkaat eivät ole sitoutuneet sopimukseen, voidaan katsoa, ettei sopimus ole sitova. Yhtiötä kohtaan tapahtuvan sääntelyn nähden yhtiöjärjestys on ensisijainen normisto, jolloin sovellettavaksi tulevat yhtiöoikeudelliset säännöt. Ville Pönkän mielestä OYL:n pakottavuus suhteessa osakeyhtiöön käy ilmi lain sanamuodosta,

sekä siitä kenen oikeuksia lainsäätäjällä on halunnut suojata. Mikäli lainsäätäjän tarkoituksena on ollut suojata osakkeenomistajia, voivat he keskenään sopia toisiin osakassopimuksella. (Hannula & Kari 2007, 31–32; Pönkkä 2008, 40–41; Saarnilehto 1995, 39–40.)

Osakassopimuksen heikkoutena voidaan pitää sen sitovuutta yhtiöoikeudellisella tasolla, koska esim. yhtiökokouksen päätöstä ei voida moittia sen perusteella, että päätös on ollut osakassopimuksen vastainen. Toisena heikkoutena voidaan pitää osakkeen siirronsaaja, joka ei välttämättä ole tietoinen olemassa olevasta sopimuksesta. Lähtökohtaisesti siirronsaajaa ei tällöin sido osakassopimuksen sisältö, koska oikeustoimilaisissa sopimus sitoo ainoastaan sopimusosapuolia. (Helminen 2006, 99–101.)

Osakeyhtiön osakkaat voivat jakaa yhtiön hallintoa osakassopimuksella siten, että kaikille osakkeenomistajille taataan mahdollisuus osallistua yhtiön hallintoon. Pk-yrityksissä tämän on yleensä hyvä vaihtoehto, koska omistajat ovat usein myös työntekijöinä osakeyhtiössä ja heidän henkilökohtainen toimeentulonsa riippuu pitkälti yrityksen toiminnasta pitemmällä aikavälillä. Osakkeenomistajille, jotka eivät ole työsuhteessa yhtiöön, voidaan myös taata oikeus yhtiön hallintoon osakassopimuksen velvoittamana. Sopimuksessa voidaan sopia miten vähemmistön edustaja valitaan ja montako vähemmistön edustajaa hallituksessa istuu. (Pönkkä 2008, 154, 159.)

Osakeyhtiö jonka osakkeenomistus on niin hajanaista, ettei yksittäisellä osakkaalla ole määräysvaltaa yhtiössä, voivat osakkaat sopia äänestyskäytännöstä. Tällöin jotkut osakkeenomistajat voivat saada määräysvallan yhtiössä. (Rinkineva 1989, 64)

Osakassopimuksessa voidaan puuttua myös yhtiökokouksen päätöksentekoon. Tiettyihin tilanteisiin voidaan vaatia kaikkien osakkaiden suostumusta. Myös määräenemmistöä säännöksiä voidaan nostaa osakassopimuksen avulla siten, että vähemmistöosakkaiden asema yhtiön sisällä parane. (Pönkkä 2008, 160.)

Osakassopimuksissa voidaan sopia myös osakkaiden ja yhtiön välisistä asioista. Työsuhde-ehdot ovat sellaisia, joilla vähemmistöosakas voi luottaa asemansa

pysyvyyteen. Osakassopimuksella voidaan sopia työehdoista, eläkkeistä, kilpailukiellosta, johdon asemasta ja eduista. Pk-yrityksissä osakkaat ovat usein myös työssä yhtiössä ja heidän elantonsa voi riippua pitkälti siitä vastikkeesta, jonka he saavat kun työskentelevät yhtiön lukuun. Onko osakassopimuksessa mahdollista sopia, että osakasta ei voida irtisanoa yrityksestä? Vähemmistöosakas voi usein joutua sellaiseen tilanteeseen, että hänet irtisanotaan yhtiöstä ja tämän jälkeen, kun intressit yhtiötä kohtaan ovat laskeneet, niin enemmistö ostaa vähemmistön ulos yhtiöstä. Usein osto tapahtuu vielä halvalla hinnalla, koska markkinat eivät toimi vähemmistöosuuksissa välttämättä lainkaan. (Pönkkä 2008, 165.)

Osakeyhtiön päätöksenteko tapahtuu lähtökohtaisesti enemmistöpäätöksin. Vähemmistöosakkaat voivat tehdä keskenään äänestys sopimuksen, jolla he päättävät miten äänestävät yhtiökokouksessa tai käyttävät vähemmistön oikeuksiaan. Koska OYL vaatii tietyissä tapauksissa määräenemmistöä vähemmistönsuojaksi, on äänestys sopimuksen käyttäminen tietyissä tapauksissa jopa edullista vähemmistön kannalta. (Pönkkä 2008, 152.)

Osakkailla ei lähtökohtaisesti ole oikeutta saada selville hallituksen päätöksistä tai toimista. Tilinpäätös tiedot eivät välttämättä anna tarpeeksi hyvää kuvaa yhtiön todellisesta taloudellisesta tilanteesta. Tämän välttämiseksi osakkaat voivat sopia, että hallituksella on raportointivelvollisuus osakkaille. Tämä lisää myös vähemmistönsuojaa ja valvontamahdollisuuksia. (Pönkkä 2008, 187.)

Lähtökohtaisesti hallitus esittää yhtiökokoukselle miten yhtiön voitto käytetään. Tällöin vähemmistöosakkailla ei juuri ole mahdollisuuksia itse päättää voiton käyttämisestä. Osakassopimuksella voidaan päättää myös miten voitonjako yhtiössä tapahtuu. Tulee muistaa, että hallituksen tulee aina hyväksyä miten voittoa jaetaan. Lisäksi voitonjakoa koskeva sopimus ei voi rikkoa OYL:a tai yhtiöjärjestyksen määräyksiä. (Pönkkä 2008, 185.)

Osakassopimuksen vaikutus vähemmistön kannalta on ylivoimainen verrattuna muihin keinoihin. Yhtiöoikeudellisia periaatteita ja vähemmistönsuojaa voidaan parantaa oikeastaan vain osakassopimuksen avulla. Osakassopimus olisikin tehtävä tämän takia niin aikaisessa vaiheessa yhtiön toimintaa kuin mahdollista, jotta

ristiriitatilanteilta vältetään, ja sopimukseen on mahdollista päästä. (Pönkkä 2008, 156.)

5.3 Myynti

Osakeyhtiöoikeuden peruseriaatteena on osakkeiden vapaa luovutettavuus. Osakeyhtiölain mukaan osake voidaan vapaasti luovuttaa ja hankkia ellei yhtiöjärjestyksessä mainita toisin. Tämä tarkoittaa sitä, että pääsääntöisesti osakas voi ostaa ja hankkia osakkeita. Vapaa luovutettavuus tarkoittaa oikeutta realisoida osakeomistus rahaksi. Pk-yritysten kohdalla rajalliset markkinat usein estävät osakkeiden vapaan luovutettavuuden. Yhtiön enemmistö voi painostaa vähemmistöä, koska markkinoilla ei ole välttämättä ostajia lainkaan. Tällöin tyytymätön vähemmistöosa on ostettavissa todellista markkina-arvo huomattavasti halvemmalla hinnalla. (Siikarla 2006, 20.; af Schultén 2003, 489.)

Pääsääntönä voidaan pitää, että osakeyhtiöosakkeet ovat vapaasti siirrettävissä. Siirrettävyyttä voidaan rajoittaa yhtiöjärjestyksen määräyksillä. Yhtiöjärjestyksessä voidaan kahdella tapaa tehdä rajoituksia osakkeen vapaaseen luovutettavuuteen eli lunastus- ja suostumuslausekkeella.

Lunastuslausekkeella osakkaat voivat varmistaa, ettei yhtiöön pääse ulkopuolisia tahoja, ilman muiden omistajien tahtoa. Lunastuslauseke mahdollistaa sen, että pk-yrityksissä omistus pysyy jo olemassa olevien osakkaiden taholla. Yhtiöjärjestyksen määräyksellä voidaan määrätä, että osakkeenomistajalla, yhtiöllä tai muulla henkilöllä on oikeus lunastaa muulta omistajalta kuin yhtiöltä toiselle siirtyvä osake. Lunastuslausekkeessa on määrättävä se, kenellä on lunastusoikeus. (Siikarla 2006, 69.)

Lunastusta koskevat olettasäännökset, joista on yhtiöjärjestyksessä mahdollista sopia toisin.

- 1) Lunastusoikeus koskee kaikenlaisia saantoja
- 2) Saman saannon kohteena olevat osakkeet on lunastettava kaikki

- 3) Lunastushinta on osakkeen käypä hinta, jota vastikkeellisessa saannossa muun selvityksen puuttuessa pidetään sopivana hintana
- 4) Hallituksen on ilmoitettava osakkeen siirtymisestä sille, jolla on oikeus lunastaa osake, kirjallisesti tai siten kuin kutsu yhtiökokoukseen toimitetaan kuukauden kuluessa siitä, kun osakkeen siirtymisestä on ilmoitettu hallitukselle
- 5) Lunastusvaatimus on esitettävä yhtiölle tai yhtiön käyttäessä lunastusoikeuttaan osakkeen saajalle kahden kuukauden kuluessa siitä, kun osakkeen siirtymisestä on ilmoitettu hallitukselle sekä;
- 6) Lunastushinta on suoritettava kuukauden kuluessa 5 kohdassa mainitun määräajan päättymisestä, tai jos lunastushintaa ei ole kiinteästi määrätty, lunastushinnan vahvistamisesta. (HE 109/2005, 54–56.)

Vähemmistöosakkaan kannalta lunastuslauseke merkitsee käytännössä sitä, että vähemmistön osakkeita on mahdoton kaupata eteenpäin, koska ostaja tietää, ettei hänellä ole mahdollisuutta ostaa lunastusehtoisia osakkeita. Tilanne korostuu erityisesti sellaisissa yhtiöissä, joissa voittoa ei jaeta osinkona vaan, se ”lypsetään” muulla tavoin vähemmistön ulottautumattomiin. (Siikarla 2006, 67–68.)

Suostumuslausekkeella voidaan yhtiöjärjestyksessä määrätä, että osakkeen hankkimiseen luovutustoimin tarvitaan yhtiön suostumus. Määräys ei koske pakkohuutokaupalla tai konkurssipesästä saatuja osakkeita. Suostumuslausekkeen sisältö on vapaasti yhtiön omistajien päätettävissä. Suostumuksen antajana toimii yhtiön hallitus, ellei yhtiöjärjestys muuta määrää. (Siikarla 2006, 89–91.)

Myös osakeyhtiölle voidaan määrätä yhtiöjärjestyksessä lunastusoikeus, jolloin yhtiöllä on itsellään oikeus lunastaa uudelle omistajalle siirtyvä osake. Osakeyhtiö voi myös omistaa omia osakkeitaan. Omien osakkeiden lunastuspäätös tehdään yhtiökokouksessa. Mikäli yhtiö ostaa omia osakkeitaan, tulee kiinnittää huomiota ostohintaan sekä mahdolliseen jälleenmyynti hintaan, koska omien osakkeiden hankintaa voidaan pitää helposti myös peiteltynä osingonjakona, mikäli vastikkeen määrä heittää paljon osakkeiden todellisesta arvosta. (Siikarla 2006, 68; HE 109/2005, 259.)

Osakassopimuksessa voidaan sopia vapaaehtoisesta osakkuuden luopumisesta. Tilanne ei ole välttämättä yhtiön kannalta paras mahdollinen, mikäli luopuja on ollut yrityksessä tärkeässä roolissa. Yleensä osakassopimuksen tavoitteena onkin sitouttaa henkilö yritykseen mahdollisimman hyvin. (Hannula & Kari 2007, 124–125.)

Viimeisenä keinona osakkaat voivat lopettaa yhtiön toiminnan. Yhtiön purkaminen ei välttämättä ole kuitenkaan kaikkien osakkaiden kannalta paras mahdollinen ratkaisu.

6 YHTIÖ X OY-CASE

Tässä kappaleessa käyn läpi X Oy:n toimintaa osakkaiden kannalta.

X Oy:ssä on kuusi osakasta. Osakas A, jolla on 26 % yhtiön osakkeista, osakas B, jolla on 25 % yhtiön osakkeista, osakkaat C ja D, joilla on kummallakin 15 % yhtiön osakkeista. Tämän lisäksi osakkailla E ja F on molemmilla 9,5 % yhtiön osakkeista. Osakas A toimii myös yrityksen toimitusjohtaja.

Yhtiökokous kokoontuu kerran vuodessa päättämään lakisääteisistä tehtävistä sekä yhtiöjärjestyksessä olevista määräyksistä. X Oy:n hallitus kokoontuu tarvittaessa. X Oy:llä on johtoryhmä, joka kokoontuu kerran kuukaudessa. Yhtiön johtoryhmään kuuluvat kaikki yhtiön osakkaat. Johtoryhmän päätöksiin kuuluvat yhtiön käytännön asioista sopiminen sekä operatiivinen toiminta.

6.1 X Oy:n yhtiöjärjestys ja kaupparekisteriote

Yhtiön toiminimeksi on merkitty X Oy. Yhtiön kotipaikkana on Huittinen. Yhtiön toimialana on harjoittaa autokauppaa, autoalan tarvikkeiden ja varaosien kauppaa, korjaamotoimintaa, arvopaperi- ja kiinteistökauppaa sekä kiinteistöjen hallintaa ja vuokrausta. Yhtiön vähimmäispääoma on 8 000 € ja enimmäispääoma 32 000 €

jonka rajoissa osakepääomaa voidaan korottaa tai alentaa yhtiöjärjestystä muuttamatta. Yhtiön tilikausi on 01.07. – 30.06.

Yhtiöllä on hallitus, johon kuuluu vähintään yksi ja enintään kolme varsinaista jäsentä sekä yksi varajäsen. Yhtiön hallituksessa ovat osakkaat A, D ja E, varajäsenenä osakas B. Osakas A toimii myös yrityksen toimitusjohtajana. Yhtiöllä on tilintarkistaja sekä varatilintarkastaja.

Toiminimen kirjoitusoikeus on yhtiön hallituksella ja toimitusjohtajalla. Prokuroiden myöntämisestä päättää hallitus. Osakkailla A, B, C, ja D on prokura.

Yhtiökokouskutsu on toimitettava osakkeenomistajille aikaisintaan neljä viikkoa ja viimeistään kahdeksan päivää ennen kokousta. Kirjattu kirje toimitetaan osakkaille heidän yhtiön osakeluetteloon merkitsemillään osoitteilla.

Varsinainen yhtiökokous on pidettävä vuosittain hallituksen määräämänä päivänä, kuitenkin viimeistään kuusi kuukautta tilikauden päättymisen jälkeen. Yhtiökokouksessa on esitettävä tilinpäätös, joka käsittää tuloslaskelman, taseen ja toimintakertomuksen; päätettävä tuloslaskelman ja taseen vahvistamisesta; päätettävä toimenpiteistä, joihin vahvistetun taseen mukainen voitto tai tappio antaa aihetta; päättää vastuuvapaudesta hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle; päätettävä hallituksen jäsenten palkkioista ja matkakustannuksen korvauserusteista; valittava hallituksen jäsenet ja tarvittaessa yksi tilintarkistaja ja varatilintarkastaja.

Jos osake siirtyy ulkopuoliselle uudelle omistajalle, on siirron saajan viipymättä ilmoitettava siitä hallitukselle ja osakkeenomistajilla on oikeus lunastaa osake seuraavilla ehdoilla:

- 1) Lunastusoikeus ei koske perintöön, testamenttiin, naimaoikeuteen, avio-oikeuteen ja sulautumiseen perustuvia saantoja.
- 2) Jos useammat osakkaat haluavat käyttää lunastusoikeuttaan, on osakkeet jaettava hallituksen toimesta lunastukseen halukkaiden kesken heidän omistamiensa osakkeiden mukaisessa suhteessa. Mikäli osakkeiden jako ei näin mene tasan, jaetaan ylijääneet osakkeet lunastusta haluavien kesken arvalla.

- 3) Lunastushinta on siirtäjän ja siirronsaajan sopima hinta, tai jos saanto on vastikkeeton, osakkeen viimeiseen tilinpäätökseen perustuva arvo.
- 4) Hallituksen tulee antaa tieto osakkeen omistajille osakkeen siirtymisestä kahden viikon kuluessa siirtoilmoituksesta lukien. Tiedoksi antaminen tulee tapahtua samoin kuin kokouskutsun antamisen. Tiedon tulee sisältää lunastushinta ja päivämäärä, jolloin lunastusvaatimus viimeistään on tehtävä.
- 5) Osakkeenomistajan tulee esittää lunastusvaatimuksensa kirjallisesti yhtiölle kuukauden kuluessa siitä kun osakkeen siirtymisestä hallitukselle on ilmoitettu.
- 6) Lunastushinta on suoritettava siirronsaajalle käteisenä rahana, tai pankin varmentamalla sekillä, kahden viikon kuluessa lunastusvaatimuksen tekemisestä lukien, tai se on mainitussa ajassa talletettava ulosoton haltijalle.
- 7) Lunastusoikeutta sekä lunastushinnan määrää koskevat erimielisyydet on siirrettävä välimiesten ratkaistaviksi välimiesmenettelystä annetun lain (46/28) mukaisessa järjestyksessä.

Sikäli kuin yhtiöjärjestyksessä ei ole poikkeavia määräyksiä, noudatetaan voimassa olevan osakeyhtiölain säännöksiä.

6.2 Vähemmistöosakkaiden asema X Oy:ssä

Koska X Oy:n yhtiöjärjestyksessä ei ole osakkaiden päätöksentekoon vaikuttavia määräyksiä, eikä yhtiön osakkailla ole osakassopimusta, päätöksenteko tapahtuu OYL:n säännösten mukaisesti. Yhtiön osakkaan kannalta tämä merkitsee sitä, että osakkaalla on käytössään osakeyhtiölain mukaiset vähemmistönsuojakeinot.

Seuraavissa kappaleissa tarkastelen vähemmistöosakkaiden oikeuksia X Oy:n osalta. Oikeudet perustuvat edellä olevaan teoriaosuuteen.

Pääsäännön mukaan yhtiökokouksen päätökset toteutuvat yksinkertaisella äänen enemmistöllä. Päätökset joiden tarkoituksena on muuttaa yhtiön toimintaperiaatteita tai muuttaa osakkaiden osakkeisiin liittyviä oikeuksia, tapahtuvat määräenemmistöpäätöksin. Määräenemmistösäännösten tarkoituksena on turvata osakkaiden yhdenvertaisuutta, sekä turvata yhtiön toimintaperiaatteiden pysyvyyttä. Määräenemmistöpäätökset vaativat 2/3 taakseen annetuista äänistä, mutta

yhtiöjärjestyksessä voidaan sopia myös suuremmasta enemmistöstä, jolloin päätöksenteon toteutumisen tavoitteena on antaa selkeä kuva kaikkien osakkaiden selkeästä tahdosta.

X Oy:n osakkaiden kannalta määräenemmistösäännökset tarkoittavat, että yksittäinen osakas ei voi estää esim. yhtiöjärjestyksen muuttamista. Koska osakkaiden yksittäiset omistukset eivät ole suuria, vaaditaan 2/3 määräenemmistöön melko suurikokoisia osakasryhmittymiä. Onko X Oy:llä tarvetta säännellä määräenemmistövaatimuksia, jolloin mm. yhtiöjärjestyksen muuttaminen tarvitsisi suuremman määräenemmistön tai kaikkien osakkaiden suostumuksen.

Osakkeenomistajalta vaaditaan suostumus, mikäli hänen osakkeistaan johtuvat oikeudet yhtiössä muuttuvat. Suostumus vaaditaan jokaiselta omistajalta, jotta päätös on sitova osakasta kohtaan. X Oy:n yhtiöjärjestyksessä oleva lunastuslauseke on vaatinut kaikkien osakkaiden hyväksynnän. Mikäli lunastuslauseketta muutetaan, vaaditaan myös siihen kaikkien osakkaiden suostumus. Osakkaan suostumusta voidaan laajentaa yhtiöjärjestyksen määräyksellä myös laissa olevien tapausten lisäksi.

Lähtökohtaisesti hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle, jolloin kaikki osakkaat eivät pääse valmistelemaan yhtiökokouksessa käytäviä asioita. Osakkeenomistajat, joilla on 1/10 yhtiön osakkeista, on oikeus saada yhtiökokous koolle. Jokaisella osakkaalla on oikeus saada asia yhtiökokouksen käsittelyyn, mikäli muotomääräykset toteutuvat. Tällöin osakkaan käsiteltäväksi haluaman asian ja päätöksentekoon tarvittavien asioiden, kuten päätösehdotuksen, tulee ilmetä kokouskutsusta.

X Oy:n yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiökokouskutsu on toimitettava osakkeenomistajille aikaisintaan neljä viikkoa ja viimeistään kahdeksan päivää ennen kokousta heidän yhtiön osakeluetteloon merkityillä osoitteillaan postitetuilla kirjatulla kirjeillä.

X Oy:n osakkaista E ja F osakkaat ovat ainoat, jotka eivät saa yhtiökokousta koolle yksinään. Jokaisella X Oy:n osakkaalla on oikeus saada asia yhtiökokouksen käsittelyyn

Osakkaalla tulee olla riittävät tiedot, jotta hän voisi perustellusti tehdä päätöksiä yhtiökokouksessa. Mitä laajemmasta päätöksestä on kyse, sitä suurempi on myös tiedon tarve päätöksenteon pohjaksi.

X Oy:n osakkailla on oikeus saada tietoa hallituksen jäseniltä sekä toimitusjohtajalta. Hallituksen jäsenillä sekä toimitusjohtajalla on oikeus itse päättää antavatko he kysytyjä tietoja. Mikäli tietojen antamisesta on yhtiölle olennaista haittaa, ei tietoja tarvitse kertoa. Hallituksen jäsenille sekä toimitusjohtajalle jää omaan arviointiin päättää, mikä mahdollisesti on yhtiön kannalta vahingollista tietoa.

X Oy:n yhtiöjärjestyksessä on määrätty tilintarkastajat, jolloin vähemmistönsuoja on tilintarkastajien osalta täyttynyt. Mikäli osakkaat epäilevät johtoa väärinkäytöstilanteista, on osakkailla, joilla on 1/10 kaikista osakkeista tai 1/3 kokouksessa edustetuista osakkeista, oikeus vaatia erityistä tarkastusta.

Erityistä tarkastusta voivat hakea kaikki muut yhtiön osakkaat paitsi E ja F. Yhdessä E ja F voivat hakea erityistä tarkastusta, koska tällöin määräenemmistösäännökset täyttyvät.

Osakkaan tulee voida luottaa siihen, että hänen suhteellinen omistuksensa yhtiössä pysyy samana. Tämän vuoksi osakkailla on merkintäetuoikeus osakeanneissa. Poikkeuksena ovat suunnatut osakeannit, jolloin osakkaiden suhteellinen omistus yhtiön sisällä muuttuu.

Suunnattu osakeanti tarvitsee yhtiökokouksessa 2/3 määräenemmistön annetuista äänistä tai edustetuista osakkeista. Tämän lisäksi merkintäetuoikeudesta poikkeaminen on mahdollista vain, mikäli siihen on yhtiön talouden kannalta merkittävä syy.

X Oy:n kannalta suunnattu osakeanti tarvitsee 2/3 määräenemmistön, jolloin määräenemmistö ei synny edes kolmen suurimman osakkeenomistajan kesken. Esim. A + B + C + D päätöksellä, sekä yhtiön talouden kannalta painavalla syyllä suunnattu osakeanti onnistuu.

Vähemmistöosingon taustalla on ajatus siitä, että yrityksen johto ei pääse niin sanotusti näännyttämään vähemmistöosakasta siten, ettei yritys jaa lainkaan osinkoa, vaikka yhtiöllä olisi voitonjakokelpoisia varoja.

Vähemmistöosinkoa voivat vaatia yhtiön osakkaat, joilla on vähintään 1/10 yhtiön osakkeista. Vaatimus vähemmistöosingosta tulee tehdä yhtiökokouksessa, ennen kuin päätetään voitonjaosta.

Kaikilla muilla osakkailla paitsi E:llä ja F:llä, on oikeus yksinään vaatia vähemmistöosingonjakoa. Vähemmistöosingon määräenemmistösäännöstä voidaan pienentää yhtiöjärjestyksen määräyksellä, jolloin kaikilla osakkailla on oikeus vaatia vähemmistöosinkoa.

Yhdenvertaisuusperiaatteen toteutuminen merkitsee sitä, että kaikkia osakkaita kohdellaan samalla tavalla sekä samojen periaatteiden mukaisesti. Osakkaiden yhdenvertainen kohtelu estää toisen osakaan hyötymisen muiden osakkaiden tai yhtiön kustannuksella. Yhdenvertaisuusperiaate mahdollistaa vähemmistösijoitukset yhtiöön, koska osakkaat voivat tällä varmistua enemmistöosakkaiden opportunistiselta käytökseltä.

Yhtiökokous päättää yhtiön hallituksen kokoonpanosta, ja hallitus valitsee toimitusjohtajan. Tämän seurauksena kaikki osakkaat eivät kuulu yhtiön johtoon, ja ole näin päättämässä toimitusjohtajan valinnasta. Huolellisuusvelvoite on tarkoitettu yrityksen johdolle, jonka tulee toimia huolellisesti ja yrityksen parhaaksi.

X Oy:n yhtiöjärjestyksessä ei ole sovittu yhtiön hallinnosta eikä voitonjaosta. Tällöin yhtiön hallinto sekä voitonjako tapahtuvat OYL:n sallimin keinoin. Yhtiöjärjestyksessä on määräys lunastuslausekkeesta. Lunastuslausekkeella yhtiön osakkaat ovat rajoittaneet osakkeen vapaata vaihdantaa.

X Oy:n yhtiöjärjestyksestä on muutettu vain tilikauden osalta. Samoin yhtiön pääoma on laitettu vastaamaan lain määräämiä vaatimuksia. Tämä voi kertoa myös siitä, että yhtiön päätöksenteko on ollut yksimielistä, tai yhtiön vähemmistöosakkaiden asemaa ei ole pidetty ongelmallisena.

6.3 Yhtiökokous

Yhtiökokous on osakeyhtiön ylin päättävä elin. Osakkaat käyttävät osakasoikeuksiaan ainoastaan yhtiökokouksessa. Päätöksenteko tapahtuu pääsääntöisesti osake/ääni periaatteella, yksinkertaisella enemmistöllä. Yhtiökokouksen tärkeimpänä tehtävänä on ohjeistaa hallitusta sekä toimitusjohtajaa, sekä päättää hallituksen ja toimitusjohtajan vastuuvapaudesta.

Ylimääräinen yhtiökokous voidaan pitää, mikäli yhtiön tilanne sitä muutoin vaatii tai siitä on otettu määräys yhtiöjärjestykseen. Hallitus voi myös kutsua ylimääräisen yhtiökokouksen koolle, mikäli siihen on aihetta.

X Oy:n yhtiökokoukset ovat olleet yksimielisiä, eikä päätöksistä ole jouduttu äänestämään. Yhtiökokouksen päätöksiä ei ole myöskään moitittu, joka kertoo myös siitä, että yhtiön päätöksenteko on ”toimivaa”.

6.4 Hallitus

Hallituksella on osakeyhtiölain mukaan annettu yleistoimivalta. Sen tehtäviin kuuluvat kaikki muut toimet, joita ei ole määrätty yhtiökokoukselle, hallintoneuvostolle tai toimitusjohtajalle. Lisäksi hallitus voi ottaa päätettäväkseen myös toimitusjohtajan toimivaltaan kuuluvia asioita. Hallituksen toimenkuvasta johtuen, sen asemaa yhtiön toimivana instanssina voidaan tietyllä tapaa pitää paljon suurempana kuin yhtiökokouksen.

X Oy:n hallitus kokoontuu tarpeen vaatiessa päättämään sen yleistoimivaltaan kuuluvista asioista. Yhtiön hallituksen valinta tapahtuu yhtiöjärjestyksen määräyksen mukaisesti. Hallituksen kokoonpano voi olla yksi – kolme varsinaista jäsentä, sekä yksi varajäsen. Hallituksen valinta on tähän asti toiminut yksimielisesti ilman äänestyksiä. Yhtiön vähemmistöosakkaiden kannalta tilanne voi olla ongelmallinen,

koska käytännössä yhtiön kaksi suurinta omistajaa voivat miehittää keskenään hallituksen kaksi pakollista paikkaa.

6.5 Johtoryhmä

Johtoryhmän toimintaa ei ole säädelty osakeyhtiölaissa. Tämän vuoksi johtoryhmän toiminta perustuu pitkälti osakkaiden oman tahdon ja sopimusvapauden piiriin. Johtoryhmän asemasta tulisi miettiä ainakin seuraavia asioita; onko johtoryhmä hallituksen alainen ”organisaatio”, ja ovatko johtoryhmän päätökset sidottuja hallitukseen sekä yhtiökokoukseen nähden. Miten johtoryhmän päätösten vastuu määräytyy yhtiön sisällä.

6.6 Osakassopimus

X Oy:n osakkailla ei ole osakassopimusta, ainakaan he eivät myönnä tai tiedä mahdollisista sopimuksista. Koska yhtiön omistus on melko laajalla pohjalla, eikä kukaan osakas omista yhtiöstä niin suurta osaa, että omaisi määräysvallan yhtiössä, kannattaisi osakkaiden miettiä keskinäisiä suhteitaan, yhtiön hallintoa sekä osakkaiden henkilökohtaisia oikeuksia.

Kaikki muut yhtiön osakkaat ovat työsuhteessa yhtiöön paitsi osakas A, joka on yhtiön toimitusjohtaja.

Osakassopimuksilla mm. osakkaat E ja F, voivat sopia yhtenäisestä äänestyskäyttäytymisestä, jolloin he saavat molemmat vähemmistöosakkaille kuuluvan 1/10 määräänemmistön.

6.7 Yhteen veto

X Oy:n päätöksen teko toimii tällä hetkellä yksimielisesti. Yhtiökokouksessa ei ole jouduttu äänestämään kertaakaan, eikä kokouksen päätöksiä ole moitittu. Yhtiöjärjestystä ei ole muutettu yhtiön perustamisen jälkeen, josta voi päätellä, että

asiat yhtiön sisällä toimivat hyvin, eikä vähemmistöosakkaiden asemaan ole tarvinnut kiinnittää erityistä huomiota.

Muutamia asioita joihin voisi mahdollisesti kiinnittää huomiota osakassopimuksen muodon. Yhtiön sekä omistajien tulevaisuuden kannalta voisi olla paikallaan sopia tietyistä asioista, kun yhtiö on sopuisa ja yhtenäinen. Sopimalla hallintoon liittyvistä asioista osakkaat voisivat myös selkeyttää yhtiön tulevaisuuden toimintatapoja sekä malleja.

B, C, D, E ja F ovat työsuhteessa yhtiöön. Miten siis voitaisiin turvata työntekijöinä toimivien osakkaiden asema yhtiössä? Mikä on osakkaan asema yhtiössä, mikäli työsuhde irtisanotaan? Miten osakkaiden työpaikkojen turvaaminen tapahtuu ja miten osakas osallistuu yhtiön johtoon? Osakkaat voivat keskenään sopia mm. työsuhteen ehdoista, johdon asemasta, eläkkeistä ja kilpailukiellosta.

A on X Oy:n toimitusjohtaja. Mikäli hallitus päättää erottaa toimitusjohtajan - millaiseksi hänen asemansa tällöin muodostuu? Toimitusjohtaja ei ole työsuhteessa yhtiöön, ja näin ollen voidaan erottaa milloin vain. Toimitusjohtajasopimuksesta ilmenee yhtiön ja toimitusjohtajan välisen sopimussuhteen periaatteet. Koska toimitusjohtaja on myös X Oy:n osakas, voivat osakkaat sopia keskinäisistä hallinnoimissuhteistaan osakassopimuksella.

Yhtiöjärjestyksen määräyksellä hallituksen kokoonpano on 1-3 varsinaista hallituksen jäsentä ja yksi varajäsen. – Miten osakkaat voisivat turvata paikkansa yhtiön johdossa sekä päätöksenteossa myös tulevaisuudessa, koska hallituksen kokoonpano voi olla myös 1 jäsen ja 1 varajäsen. Osakkaiden tulisi myös pohtia, miten hallituksen nimitys tapahtuu.

Mikäli hallituksen kokoonpanoon ei haluta puuttua, niin vähemmistöosakkaiden kannalta tiedonsaanti yhtiöstä on tärkeää. Vaikka osakkaat eivät osallistuisikaan yhtiön johtoon, tulisi heidän varmistaa OYL:sta parempi tiedonsaanti yhtiön johdolta. Tällöin osakkaiden olisi helpompaa tietää, mitä yhtiössä tapahtuu ja mitä on oletettavissa.

Koska kaikki yhtiön osakkaat toimivat jollakin tapaa yhtiössä, työsuhteessa tai toimitusjohtajana, voisi olla hyvä miettiä etukäteen, miten yhtiö ja osakkaat toimivat osakkaan kuoleman tapauksen varalta. Mitä toimia tämä aiheuttaa yhtiön johdossa tai työsuhteissa.

Johtoryhmän asema voi olla tällä hetkellä yhtiöoikeudellisesti hieman kiistanalainen. Onko johtoryhmä hallituksen alainen instanssi, miten johtoryhmän päätökset sitovat suhteessa yhtiökokoukseen tai hallitukseen. Yksimieliset osakkaat voivat päättää yhtiökokousta pitämättä, yhtiökokoukselle kuuluvia asioita, mikäli päätöksen allekirjoittaa vähintään kaksi osakasta.

Lunastuslauseke antaa yhtiön osakkaille etuosto-oikeuden yhtiön osakkeisiin, mikäli nämä siirtyvät vapaaseen kauppaan. Lunastuslausekkeen ansiosta yhtiön omistus saadaan pysymään tietyillä tahoilla. Tietyissä tilanteissa ei ole osakkaiden etu, että tietty omistaja pyrkii aggressiivisesti ostamaan yhtiön osakkeita. Osakkaat voivat ottaa yhtiöjärjestykseen määräyksen yhtiön oikeudesta lunastaa omia osakkeitaan. Määräyksessä voidaan eritellä erikseen, mitä osakkeita oikeus koskee, sekä millaisessa tilanteissa yhtiölle tulee oikeus lunastaa omia osakkeitaan. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 117–122.)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA YHTEENVETO

Osakkeen arvon kehitys, yhtiön osingonjakokyky, voitonmäärä sekä toiminnan tehokkuus ovat mittareita, jotka osoittavat miten yrityksen johto on onnistunut tehtävässään. Pörssiyhtiöissä johto vaihtuu, kun tavoitteet eivät toteudu halutulla tavalla, koska yrityksen markkina-arvo voi laskea sekä yritysvaltauksen riski kasvaa. Pk-yritysten kohdalla, yritystä johtaa yleensä osakas/osakkaat, joilla on äänen enemmistö. Nämä yritykset kaatuvatkin yleensä oman johtonsa epäpätevyyden vuoksi. ”Vanhoja toimialoja ei ole olemassa, on vain vanhoja johtamistapoja, joilla ei pärjätä nykyaikana.” Millaisella aika välillä yrityksen johdon toiminnan tuloksellisuutta tulisi mitata? Tietysti on myös yhtiöitä, joissa yrityksen omistus on

hajallaan ja omistajat pystyvät silti kaikki yhdessä sopimaan yrityksen toiminnasta. (Mähönen & Villa 2006a, 249, 308; af Schultén 2003a, 453.)

Osakeyhtiölaki suojelee kaikkia osakkaita kahdella perusperiaatteella, jotka kulkevat läpi koko yhtiöoikeuden, kun yhtiön johto ja osakkaat tekevät päätöksiä. Yhdenvertaisuusperiaate sekä huolellisuusvelvoite ovat, sekä yksittäisen osakkaan, että vähemmistöosakkaiden suojaksi tehtyjä yleisiä oikeusperiaatteita, joiden merkitys on osakeyhtiölain uudistuksen mukana kasvanut. Periaatteiden tarkoituksena on ensisijaisesti olla vähemmistöosakkaiden sekä velkojien turvana yhtiön johdon sekä määräävien osakkeenomistajien itsekästä toimintaa vastaan. Periaatteet antavat osakkaille myös luottamusta koko organisaatiota kohtaan, koska tällöin he voivat luottaa siihen, että osakkeelle annetut oikeudet sekä yhtiöjärjestykseen otetut määräykset velvoittavat kaikkia osapuolia samalla tavalla. (HE 109/2005, 16, 18, 39–40.)

Osake ja ääni – periaate, tarkoittaa käytännössä sitä, että valtaa haluavan tulee kantaa vallan määrää vastaava taloudellinen riski. Vähemmistöosakkaan kannalta ajateltuna pääoman määrä sekä riskien hallinta eivät välttämättä kulje samalla tavalla käsi kädessä. Osakas jolla on omistuksessaan 48 % yhtiön osakkeista, eikä kuulu yhtiön johtoon, koska omistajat ovat riitautuneet - jääkö osakkaan asemaksi tällöin vain riskinkanto, vai onko hänellä tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa yhtiön toimintaan. Osakkeenomistajilla on valta, jos he tahtovat ja kykenevät sitä käyttämään. Osakkeenomistajan residuaaliasemasta johtuen jokaisen osakkaan etuna on yhtiön toiminnan tulos ja yrityksen varallisuuden kasvu. Yritysjohdon tehtävä on edustaa kaikkia osakkaita, tällöin johto ei voi ajaa vain tietyn eturyhmän asioita, vaan toiminnan tulee olla yhtiön edun mukaista. Yhtiön etu on osakkeenomistajien etu. (Mähönen & Villa 2006a, 78, 228; Nuolima 1989, 5; Roos 1969, 33-34)

Osakeyhtiölaissa on annettu vähemmistöosakkaille paljon erilaisia tapoja käyttää vähemmistön suojaksi annettuja instrumentteja. Määräenemmistö säännökset suojaavat vähemmistöä, mikäli vähemmistöosakkaat saavat itselleen tarpeellisen määräenemmistön taakseen. Tietyissä tapauksissa vaaditaan kaikkien osakkaiden suostumus, jotta asiasta voidaan tehdä pätevä päätös. Yhdenvertaisuusperiaate sekä huolellisuusvelvollisuus antavat osakkaille yhdenvertaisen kohtelun ja johdolle

normit joiden mukaan päätöksenteko syntyy. Johdon esteellisyyssäännöksillä estetään laittamasta osakkaita eriarvoiseen asemaan suhteessa yhtiöön sekä toisiinsa. Vaikka osakkaat eivät kuuluisi yhtiön johtoon, on heillä määräenemmistö päätöksellä oikeus saada yhtiökokous koolle sekä asia käsittelyyn. Yhtiökokouksessa osakkailla on kyselyoikeus, jolloin he voivat saada yhtiöstä tietoja, joita eivät saisi muuten, koska eivät osallistu yhtiön johtoon. Merkintäetuoikeus turvaa osakkaan suhteellista asemaa yhtiössä. Vähemmistöosinko vähemmistönsuojana sellaisissa tilanteissa, jolloin yhtiössä on voitonjakokelpoisia varoja, mutta yhtiön johto ei halua jakaa niitä.

Vähemmistön suojaksi on laissa määritelty paljon erilaisia tapoja, joilla omien oikeuksien ylläpito on mahdollista. Vähemmistön suojakeinot kuulostavat hyvälle paperilla, mutta miten on käytännössä? Yleislausekkeisiin perustuvat yhdenvertaisuusperiaatteen sekä huolellisuusveloitteen toteutuminen jäävät tuomioistuimen harkinnasta riippuvaiseksi. Periaatteilla katsotaan olevan käytännön merkitystä vain selvissä tapauksissa, jolloin yleislausekkeiden voidaan sanoa olevan vähemmistöosakkaan kannalta vuotava saapas. Yleislausekkeille jää ainoastaan ns. täydentävä normivaikutus, jolloin mikään muu erityinen normi ei sovellu tapaukseen. (Pönkkä 2008, 148–149.)

Määräenemmistösäännökset, ovat käytännössä toimiva ratkaisu estää, yhtiön enemmistön ei haluttuja päätöksiä. Määräenemmistö päätökset tosin vaativat myös vähemmistöltä aina tietyn määräenemmistön, jotta päätöksenteko saadaan estetyksi. Määräenemmistösäännöksetkään eivät, joka tapauksessa auta sellaista osakasta, joka omistaa yksinään 9,5 % yhtiön osakkeista.

Osakkeenomistajan suostumus tarvitaan aina tietyissä tilanteissa, kun hänen perusoikeuksiaan yhtiössä muutetaan. Vähemmistöosakkaan kannalta suostumuslauseke toimii hyvin, koska tällöin osakas voi luottaa siihen, etteivät hänen osakkeistaan johtuvat oikeudet muutu, ilman hänen lupaansa.

Johdon esteellisyyssäännöt suojaavat vähemmistöosakasta sellaisilta toimilta, joilla yhtiön johto asettaa jonkun toisen osakkaan tai yhtiön johdossa olevan henkilön edun yhtiön edun edelle. Yhtiön johto tekee osakkaan kanssa lainasopimuksen siten, että osakas saa rahansa takaisin normaalia paremmalla korolla - milloin osakas, joka ei

ole yhtiön johdossa, saa tiedon kyseisestä sopimuksesta - Seuraavassa yhtiökokouksessa.

Osakkailla on oikeus saada yhtiökokous koolle ja asia kokouskäsittelyyn. Samoin osakkailla on yhtiökokouksessa kyselyoikeus, sekä oikeus saada tietoja. Yhtiökokouksen vähemmistöosakas saa koolle määränemmistön täytyessä. Asian käsittely yhtiökokouksessa riippuu pitkälti myös yhtiön toimivasta johdosta, enemminkin kuin siitä, ehditäänkö asia painattamaan kokouskutsuun. Vaikka osakkaalla on kyselyoikeus, niin yhtiön johto päättää viimekädessä sen, voiko se antaa osakkaalle tämän kysymiä tietoja.

Osakkeenomistajan merkintäetuoikeus, antaa osakkaille pysyvän suhteellisen omistusaseman yhtiössä. Osakkeenomistajan merkintäetuoikeuden toteutus on kaikkia osakkaita katsoen onnistunut. Merkintäetuoikeudesta poikkeaminen on ilmeisesti melko poikkeuksellista.

Vähemmistöosinko on vastakeinona johdon ns. näännytystaktiikalle, jolloin vähemmistöosakasta yritetään saada myymään osakkeensa yhtiön enemmistölle todellista markkinahintaa alemmalla hinnalla. Näännytystaktiikka toteutuu muun muassa siten, että yhtiön johto ei päättää jakaa lainkaan voitonjakokelpoisia varoja yhtiön osakkaille. Yhtiö pystyy tekemään myös yhtiön tilinpäätöksestä sen näköisen, että tulokseksi tulee tosiasiallisesti huonompi tulos ja tällaisen manipuloinnin toteuttaminen on todella hankalaa yhtiöissä joissa varastot ovat suuret, sekä tuotteiden arvostaminen yksityiskohtaista. Vähemmistöosingon määrä voi olla joko puolet tilikauden voitosta tai kahdeksan prosenttia yhtiön omasta pääomasta, jolloin pienemmästä erästä syntyy vähemmistöosingon määrä. Käytännössä vähemmistöosingon määrä ei välttämättä tule tyydyttämään vähemmistöosakkaita, mikäli yhtiö osakkaat ovat riittäviä, liiketoiminta ei ole tuottoisaa ja yrityksen oma pääoma ei ole suuri. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2007b, 42; Pönkkä 2008, 152–153.)

Käytännössä vähemmistöosakkaiden omat vaikutusmahdollisuudet jäävät melko vähäisiksi. Yksittäisen osakkaan kohdalla tärkeimmäksi vaikuttamiskeinoksi jääkin osakkeiden myynti ja rahojen siirto toisiin kohteisiin. Vähemmistö oikeuksia voidaan

sanoa negatiivisiksi oikeuksiksi, jotka eivät lisää vähemmistön vaikutusvaltaa, mutta varmistavat enemmistöomistajien määräysvallan häikäilemättömät pyrkimykset. Vähemmistöosakkaiden suojaa laajennetaan lähinnä sopimusperusteisesti. Osakassopimuksissa voidaan sopia päätöksenteon periaatteista sekä yhtiön johdon valinnasta ja toiminnasta. (af Schultén 2003a, 489; Pönkkä 2008, 150–151, 160.)

Osakeyhtiön päätöksenteko muodostuu enemmistöperiaatteen varaan, sekä sijoitetun pääoman varaan. Osakeyhtiölain antamat vähemmistönsuojakeinot, eivät mielestäni anna riittävää suojaa vähemmistölle, koska niiden toteutuminen ei välttämättä riipu lainkaan vähemmistöosakkaista itsestään. Osakkaiden keskinäisillä sopimuksilla vähemmistöosakkaan on mahdollista päästä mukaan yhtiön johtoon, lisätä tiedonsaamistaan sekä turvata laissa olevat vähemmistösäännökset todellisiksi vähemmistönsuojasäännöksiksi. Osakkaiden keskinäisten sopimusten ajankohta tulisi olla mahdollisimman aikainen, sillä sopiminen sen jälkeen kun sukset ovat jo menneet ristiin, voi olla mahdotonta.

LÄHDELUETTELO

Airaksinen, M., Pulkkinen, P. & Rasinaho, V. 2007a. Osakeyhtiölaki I. Helsinki. Talentum.

Airaksinen, M., Pulkkinen, P. & Rasinaho, V. 2007b. Osakeyhtiölaki II. Helsinki. Talentum.

Blummém N., Pitkänen, T., Raunio, M. & Äärilä, L. 2008. Yritystoiminnan uudelleenjärjestely. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy

Hannula, A. & Kari, M. 2007. Osakassopimukset. Juva WS Bookwell Oy.

Helminen, S. 2006. Osakeyhtiön yhtiöjärjestys. Hämeenlinna. Karisto Oy.

Huttunen, A. 1984. Osakeyhtiön yhtiökokouksesta. Helsinki. Kirjayhtymä.

Lindholm, T., Rasinaho, V. & Virtanen, O. 2004. Yhtiökokous. Juva. WS Bookwell Oy.

Mähönen, J., Säiläkivi, A. & Villa, S. 2007. Osakeyhtiölaki pienyhtiössä. Juva. WS Bookwell Oy.

Mähönen, J. & Villa, S. 2006. Osakeyhtiö Ia. Porvoo. WS Bookwell Oy.

Mähönen, J. & Villa, S. 2006. Osakeyhtiö IIIb. Porvoo. WS Bookwell Oy.

Nuolimaa, R. 1989. Näkökohtia ns. yritysvaltauksesta. Lakimies 1/1989

Pönkkä, V. 2008. Osakassopimuksen tavoitteet ja voimassaolon hallinta Helsinki. Edita Prima Oy.

Rinkineva, M. 1989. Osakkeenomistajan vaikutusmahdollisuudet osakeyhtiössä. Helsinki. Hakapaino Oy.

Roos, C-M. 1969. Avtal och rösträtt. Uppsala. Almqvist & Wiksell.

Saarnilehto, A. 1995. Osakassopimuksesta. Turku. Kirjapaino Grafia Oy.

Savela, A. 2006. Vahingonkorvaus osakeyhtiössä. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

af Schultén, G. 2003a. Osakeyhtiölain kommentaari I. Helsinki. Talentum.

af Schultén, G. 2003b. Osakeyhtiölain kommentaari II. Helsinki. Talentum.

Siikarla, P. 2006. Osakeyhtiölaki & käytäntö. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.

Keskuskauppakamari. KKK 2006. Listaamattomien yhtiöiden hallinnon kehittäminen.

Osakeyhtiölaki 21.7.2006/624

Kirjanpitolaki 30.12.1997/1336

Kirjanpitoasetus 30.12.1997/1339

HE 109/2005

HE 194/2006