

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma

Tuuli Ikäheimonen

OSAKEYHTIÖN JOHDON HUOLELLISUUSVELVOITE

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2018
Liiketalouden koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
013 260 600

Tekijä
Tuuli Ikäheimonen

Nimeke
Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoite

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, ketkä kuuluvat osakeyhtiön johtoon, mikä on johtoa velvoittavan huolellisuusvelvoitteen sisältö ja mitä se merkitsee hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan näkökulmasta. Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoitteen sisältöä pidetään osakeyhtiöoikeuden vaikeimpana ja samalla vanhimpana ongelmana. Huolellisuusvelvoite pohjautuu osakeyhtiölakiin (642/2006), joka määrittää laajasti osakeyhtiön ja sen johdon toimintaa.

Opinnäytetyössä tutustutaan osakeyhtiöön ja sen perustamiseen sekä niihin laissa säädettyihin keskeisiin periaatteisiin, jotka muodostavat osakeyhtiön toiminnan pohjan. Lisäksi käsitellään myös osakeyhtiön organisaatiota ja sen toimielimiä sekä syvennytään varsinaiseen aiheeseen, johdon huolellisuusvelvoitteeseen. Opinnäytetyö pyrkii avaamaan johdon huolellisuusvelvoitteen monimerkityksellisen sisällön ja huolellisuuteen vaikuttavat seikat. Lisäksi korostetaan johdon toimivallan jakautumista hallituksen ja toimitusjohtajan välillä sekä siitä aiheutuvan vastuun vaikutusta huolellisuusvelvoitteen oikeudelliseen arviointiin.

Opinnäytetyö toteutettiin lainopillisella kirjoituspöytätyöskentelyllä, jonka päämääränä oli selvittää tutkimuskysymysten oikeudellinen sisältö voimassa olevan oikeuden mukaan. Opinnäytetyö pohjautuu lainsäädännön lisäksi oikeuskirjallisuuteen ja oikeuskäytäntöön.

Kieli

suomi

Sivuja 93

Asiasanat

osakeyhtiölaki, osakeyhtiö, osakeyhtiön johto, huolellisuusvelvoite



THESIS
April 2018
Degree Programme in Business
Economics

Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
FINLAND
013 260 600

Author
Tuuli Ikäheimonen

Title
Duty of Care for Limited Liability Company Management

Abstract

The purpose of this thesis is to specify the members of a limited liability company management, the content of the duty of care mandatory for the management and its significance from a board member's and a managing director's perspective. The content of the duty of care for a limited liability company management is regarded as the most difficult and the oldest problem of the limited company law. The duty of care is based on the Limited Liability Companies Act (642/2006), which determines the operation of a limited liability company and its management to a wide extent.

This thesis covers the operation of a limited liability company, its foundations and their essential principles set out by law, which form the basis of the operation of a limited liability company. This thesis also describes the limited liability company organization and its operational elements, with the main focus on the duty of care for the management. The objective is to clarify the complex content of the duty of care for the management and the issues affecting it. The emphasis is also on the distribution of the management's authority between the board and the managing director as well as on the effect of the subsequent responsibility on the judicial assessment of the duty of care.

This thesis was implemented through a juridical desk study and the target was to determine the legal content of the research issues according to the valid law. This thesis is based on the legislation, legal literature and legal praxis.

Language

Finnish

Pages 93

Keywords

Limited-Liability Companies Act, limited company, limited company management, duty of care

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Osakeyhtiöoikeuden taustaa ja keskeiset periaatteet	7
2.1	Osakeyhtiö ja sen perustaminen.....	7
2.2	Oikeushenkilöllisyys ja osakkeenomistajan rajoitettu vastuu	9
2.3	Pääoma ja sen pysyvyys	11
2.4	Osakkeen luovutettavuus	12
2.5	Toiminnan tarkoitus	15
2.6	Enemmistöperiaate.....	17
2.7	Yhdenvertaisuus	19
2.8	Tahdonvaltaisuus.....	21
3	Osakeyhtiön johto ja organisaatio	24
3.1	Yhtiökokous	25
3.1.1	Yhtiökokousjärjestelyt	27
3.1.2	Yhtiökokouksen päätöksenteko.....	28
3.1.3	Yhtiökokouksen päätöksen moittiminen	30
3.2	Hallintoneuvosto	32
3.3	Hallitus.....	34
3.3.1	Hallituksen kokoonpano	35
3.3.2	Hallituksen jäsenen eroaminen ja erottaminen sekä hallituksen täydentäminen.....	36
3.3.3	Hallituksen tehtävät.....	38
3.3.4	Hallituksen kokoontuminen ja päätöksenteko	40
3.3.5	Hallituksen päätöksen moittiminen.....	42
3.4	Toimitusjohtaja.....	44
3.4.1	Toimitusjohtajan valinta, eroaminen ja erottaminen	44
3.4.2	Toimitusjohtajan tehtävät	46
4	Johdon huolellisuusvelvoite	50
4.1	Huolellisuusvelvollisuuden sisältö.....	52
4.2	Lojaliteettivelvollisuus ja sen sisältö.....	55
4.3	Huolellisuusvelvoitteen toteutumisen arvioinnin lähtökohdat	58
4.4	Huolellisuusvelvoitteen sisällön vastuarviointi käytännössä.....	64
4.5	Muita vastuarviointiin vaikuttavia seikkoja	69
4.5.1	Henkilökohtaiset ominaisuudet.....	70
4.5.2	Johdon rakenne ja työnjako	74
4.6	Osakeyhtiön johdon vastuun poistaminen ja rajoittaminen	78
5	Pohdinta.....	82
5.1	Opinnäytetyön aihealueet ja niiden merkitys.....	82
5.2	Johtopäätökset	85
5.3	Opinnäytetyö prosessina ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	87
	Lähteet.....	91

1 Johdanto

Osakeyhtiö on Suomen yleisin yhtiömuoto, joka on kasvattanut suosiotaan viime vuosina. Kaupparekisterin tietojen mukaan Suomessa oli rekisteröityjä yrityksiä 2.1.2018 yhteensä 608 486, joista osakeyhtiöitä oli 270 553 kappaletta. (Patentti- ja rekisterihallitus, 2018.) Osakeyhtiöiden koko, liiketoiminta ja omistusrakenne vaihtelevat suuresti (Villa 2013, 34). Osakeyhtiölle on tunnusomaista 1) oikeushenkilöllisyys, 2) osakkeen omistajan rajoitettu vastuu, 3) osakkeenomistajalle kuuluva jako-osuus yhtiön nettovarallisuuteen sekä 4) johdon ja omistuksen erillisuus että 5) osakkeiden vapaa luovutettavuus. Osakeyhtiöitä säätelee 1.9.2006 voimaan tullut osakeyhtiölaki (624/2006, myöhemmin OYL). Tämä laki kumosi aiemman vuonna 1978 voimaan tulleen vanhan osakeyhtiölain (734/1978, myöhemmin VOYL). (Mähönen & Villa 2013, 23.)

Osakeyhtiötä johtavat hallitus ja sen jäsenet sekä mahdollinen hallintoneuvosto ja toimitusjohtaja. Näiden lisäksi osakeyhtiön yhtenä ylimpänä toimielimenä toimii yhtiökokous, jonka ei kuitenkaan katsota olevan yhtiön varsinaista johtoa. (Mähönen & Villa 2010, 90–91.) Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoite pohjautuu osakeyhtiölaista ja se velvoittaa johdon toimimaan huolellisesti yhtiön etua edistäen (1:8 §). Johdon huolellisuusvelvoitteen sisältö on Nyströmin (2016, 51) mukaan osakeyhtiöoikeuden vaikeampia ja samalla myös vanhimpia ongelmia. Onkin todettu, että oikeuskirjallisuudessa esitetyistä kannoista huolimatta huolellisuusvelvoitteen sisältö on jäänyt epäselväksi sen monista tulkintayrityksistä riippumatta. Oikeuskirjallisuuden vajavaisuuksia ei myöskään täytä vallitseva oikeuskäytäntö, sillä sen sisältämät tapaukset tulkinnan osalta ovat vähäisiä. (Hätönen 2007, 58.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, ketkä kuuluvat osakeyhtiön johtoon, ja mitä johdon huolellisuusvelvoite sisältää sekä mitä huolellisuusvelvoite tarkoittaa hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan näkökulmasta. Valitsin osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoitteen aiheekseni mielenkiinnosta yhtiöoikeuteen. Aiheesta ei ole juurikaan aiempaa ja monipuolista tutkimustietoa. Osakeyhtiön

ollessa Suomen yleisin yhtiömuoto, korostuu siinä jo itsessään aiheen ajankoh-
taisuus ja uuden tutkimustiedon tarpeellisuus.

Opinnäytetyön seuraavassa luvussa tutustutaan tarkemmin osakeyhtiöoikeuden taustaan ja lähtökohtiin sekä avataan useita opinnäytetyön ymmärtämisen kan-
nalta keskeisiä käsitteitä. Samassa luvussa käydään myös pääpiirteittäin läpi osakeyhtiölain keskeiset periaatteet. Nämä periaatteet johdattavat meitä syvem-
min osakeyhtiöoikeuteen ja muodostavat pohjan osakeyhtiöiden toimintatavoille. Tämän jälkeen perehdytään osakeyhtiön johdon toimielimiin sekä niiden toimen-
kuviin. Neljännessä luvussa paneudutaan yksityiskohtaisesti osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoitteeseen, jota käydään enimmäkseen läpi juuri hallituksen jä-
senen ja toimitusjohtajan näkökulmasta. Lopuksi pohditaan opinnäytetyötä ja tuo-
daan esille tehdyt johtopäätökset.

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä on lainoppi eli oikeusdogmatiikka. Lainoppi rakentuu jo voimassa oleviin lähteisiin, joita tulee käyttää etusija- ja käyt-
töjärjestyssääntöjen mukaisessa järjestyksessä. Keskeisimpänä tutkimusongel-
mana lainopissa pidetään sitä, mikä on voimassa olevan oikeuden sisältö käsi-
teltävässä tutkimusongelmassa. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20.)

Oikeusdogmatiikka pyrkii vastaamaan kysymykseen, kuinka ajankohtaisessa ti-
lanteessa pitäisi toimia voimassa olevan oikeuden eli oikeusjärjestyksen mukaan. Lainopin tärkein tehtävä muodostuu siis oikeusjärjestyksen sisältöä koskevasta epätietoisuudesta. Lainoppia voidaankin pitää tulkitsemisena, joka keskittyy oi-
keusjärjestykseen kuuluviin sääntöihin ja niiden sisällön selvittämiseen tähtää-
vään toimintaan eli tulkitsemiseen. (Husa ym. 2008, 20.)

Toisena lainopin keskeisenä tehtävänä pidetään tutkimuskohteen systematisoin-
tia eli voimassa olevan oikeuden jäsentämistä. Systematisoimalla lainoppia pyri-
tään luomaan ja kehittämään oikeudellista käsitejärjestelmää, jonka varassa oi-
keutta tulkitaan. Systematisointi auttaa useasti oikeusjärjestyksen sisältöön tu-
tustujaa löytämään etsimänsä säännökset ja toisaalta sen avulla voidaan hah-
mottaa kokonaiskuvaa oikeudellisista järjestelyistä sekä niiden välisistä kes-
kinäissuhteista. (Husa ym. 2008, 20–21.)

2 Osakeyhtiöoikeuden taustaa ja keskeiset periaatteet

Tässä luvussa käsitellään osakeyhtiöoikeuden perusteita sekä OYL:ssa määritellyjä lain keskeisiä periaatteita. Ensimmäisenä kerrotaan osakeyhtiöstä ja käydään läpi sen perustamisprosessi. Yleiskatsauksen jälkeen keskitytään laissa esitettyihin periaatteisiin. Osakeyhtiölaki määrittelee kahdeksan periaatetta, jotka muodostavat pohjaa osakeyhtiön toimintanormeille sekä suojeltaville oikeushyville¹. Periaatteet auttavat myös hahmottamaan osakeyhtiön johdon toimintamalleja.

2.1 Osakeyhtiö ja sen perustaminen

Osakeyhtiötä pidetään modernin elinkeinotoiminnan perusyksikkönä, jonka tavoitteena on tarjota yrittäjille organisaatioyksikkö taloudelliseen tulokseen tähtäävää yhteistoimintasuhdetta varten (Pönkä 2011, 7). Osakeyhtiö nähdään tällöin liikeyrityksenä, jonka perustajat ovat halunneet muodostaa sellaisen yritysmuodon, jossa osakkeenomistajat² eivät vastaa henkilökohtaisesti yhtiön velvoitteista. Tällöin heidän on pitänyt noudattaa osakeyhtiön perustamiselle säädettyjä normeja. (Norri 2006, 35.) Suomessa osakeyhtiöt jaetaan yksityisiin (oy) ja julkisiin (oyj) osakeyhtiöihin sekä asunto-osakeyhtiöihin. Osakeyhtiölaki sääntelee niin yksityisiä kuin julkisiakin osakeyhtiöitä. (af Schultén 2003, 6.)

Isoin eroavaisuus yksityisen ja julkisen osakeyhtiön välillä on osakkeiden³ vaihdettavuus. Osakkeiden vapaata vaihdettavuutta on tyypillisesti rajoitettu yksityisten osakeyhtiöiden yhtiöjärjestyksessä⁴. (Surakka 2012, 92.) Tämän takia yksi-

¹ Oikeushyvällä tarkoitetaan oikeusjärjestyksessä suojeltavana olevaa etua.

² Osakkeenomistaja omistaa yhtiön osakkeen. Osakkeenomistajat sijoittavat yritykseen pääomaa ja saavat sijoituksestaan sen tuoton, joka jää jäljelle muiden etutahojen suoritusten jälkeen. (Mähönen & Villa 2015, 209.)

³ Osake on osuus osakeyhtiöstä. Osake tuottaa oikeuksia ja velvollisuuksia omistajalleen. Osakkeet voidaan jakaa varallisuus- ja hallinnoimisoikeuksiin. (Norri 2006, 133.)

⁴ Yhtiöjärjestys on kirjallinen sopimus, jossa osakkeenomistajat sopivat keskenään yhtiön sisäiset tarkat säännöt ja toimintatavat, jotka sitovat osakkeenomistajia (Mähönen & Villa 2015, 134–135).

tyisiä yhtiöitä kutsutaan usein suljetuiksi yhtiöiksi. Yksityisen osakeyhtiön osakkeet eivät siis ole julkisesti kaupan. Osakkeen vapaa luovutettavuus on julkisissa osakeyhtiöissä pääsääntönä etenkin, jos niiden arvopapereilla käydään julkista kauppaa. Tällöin julkinen yhtiö on myös useasti pörssi-yhtiö. (Mähönen & Villa 2013, 27–28.) Osakeyhtiölajin tulee ilmetä toiminimestä. Yksityisen osakeyhtiön toiminimessä on oltava joko lyhennys oy tai sana ”osakeyhtiö”. Vastaavasti julkisen osakeyhtiön toiminimessä on mainittava ”julkinen osakeyhtiö” tai lyhennys oyj. (Immonen & Nuolimaa 2017, 23.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään yksityisiin osakeyhtiöihin ja osakeyhtiöstä puhuttaessa tarkoitetaan nimenomaisesti yksityistä yhtiötä, ellei toisin ole mainittu.

Osakeyhtiön voi perustaa yksi tai useampi luonnollinen tai oikeushenkilö (Siikarla 2006, 25). Osakeyhtiön perustamisessa on erotettavissa neljä vaihetta, joita ovat perustamissopimuksen tekeminen, osakkeiden merkitseminen sekä osakkeiden maksaminen ja yhtiön rekisteröiminen (Villa 2013, 216). OYL 2:1.1 §:n mukaan osakeyhtiön tulee laatia perustamissopimus, jonka kaikki osakkeenomistajat allekirjoittavat. Tämän perustamissopimuksen allekirjoituksella osakkeenomistaja merkitsee perustamissopimuksesta ilmenevän määrän osakkeita. Johdon ja tilintarkastajien toimikauden katsotaan alkavan OYL 2:1.3 §:n mukaan perustamissopimuksen allekirjoituksen jälkeen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yhtiö perustetaan, osakkeet merkitään ja johto valitaan allekirjoittamalla perustamissopimus.

Osakeyhtiön perustamisilmoitus tulee toimittaa Patentti- ja rekisterihallitukselle tai Verohallinnolle. Yhtiö on ilmoitettava rekisteröitäväksi Kaupparekisteriin kolmen kuukauden kuluessa perustamissopimuksen allekirjoituksesta. Muutoin yhtiön perustaminen raukeaa. Yhtiö on mahdollista rekisteröidä, kun viranomaiselle on toimitettu kaupparekisterilaissa (129/1979, myöhemmin KRL) vaadittavat tiedot. (Kyläkallio, Irola & Kyläkallio 2012a, 103.) Näitä tietoja ovat KRL 9 §:n mukaan muun muassa yhtiön toiminimi, toimiala ja kotipaikka sekä perustamissopimuksen päivämäärä. Lisäksi täytyy ilmoittaa myös osakepääoma ja osakkeiden lukumäärä sekä hallituksen puheenjohtajan, jäsenen, varajäsenen, toimitusjohtajan ja tilintarkastajan henkilötiedot sekä tilikausi.

Näiden lisäksi rekisteri-ilmoitukseen on KRL 9 §:n mukaan liitettävä yhtiön johdon vakuutus osakeyhtiölain säännöksiä noudattamisesta yhtiötä perustettaessa sekä tilintarkastajan antama todistus siitä, että osakkeiden maksamisessa on noudatettu OYL:n säännöksiä. Viranomaisen merkitsee yhtiön Kaupparekisteriin kun sille ei ole puutteen tai muun syyn takia estettä (Immonen & Nuolimaa 2017, 30). OYL 2:9 §:n mukaan: ”Yhtiö syntyy rekisteröimisellä.” Näin ollen yhtiöstä tulee itsenäinen oikeussubjekti, oikeushenkilö (Airaksinen, Pulkkinen & Rasinaho 2010a, 102). Patentti- ja rekisterihallitus kuuluttaa kaupparekisterimerkinnästä omassa tietokannassaan (Immonen & Nuolimaa 2017, 30–31).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2004:88 oli kysymys rekisterimerkintärikkoksesta. Yhtiön X Oy hallituksen varsinaiseksi jäseneksi oli valittu B, jonka jäsenyys oli ilmoitettu kaupparekisteriin merkittäväksi. Tosiasiassa valtaa yhtiön sisällä oli käyttänyt A, joka päätti yhtiön asioista. Korkeimman oikeuden mukaan oli selvää, että A:n luottohäiriömerkinnät olivat olleet syynä siihen, minkä takia hallituksen varsinaiseksi jäseneksi oli valittu B, joka myös oli merkitty rekisteriin. Korkein oikeus katsoi, että kaupparekisterillä oli julkisuusvaikutus, josta voidaan saada tarpeelliset tiedot yhtiöstä. Näillä tiedoilla voi olla usein hyvinkin iso merkitys esimerkiksi yhteistyösopimusten tai luotonantojen kannalta. Kaupparekisteriin toimitettu tieto oli tällöin antanut ulkopuolisille harhaanjohtavan kuvan siitä, miten yhtiön hallinto oli tosiasiallisesti järjestetty. Korkein oikeus tuomitsi A:n ja B:n sakkorangaistukseen.

2.2 Oikeushenkilöllisyys ja osakkeenomistajan rajoitettu vastuu

Osakeyhtiö syntyy OYL 1:2 §:n mukaan rekisteröimällä ja se toimii osakkeenomistajistaan erillisenä oikeushenkilönä. Oikeushenkilöllisyyteen katsotaan sisältyvän oikeuskelpoisuus, jolloin yhtiöllä voi olla sekä oikeuksia että velvollisuuksia sekä oikeustoimikelpoisuus, joka puolestaan tarkoittaa yhtiön kykyä määrätä itse omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan (HE 109/2005 vp, 37–38). Osakeyhtiön rekisteröiminen synnyttää edellä mainitut oikeudet, jota ennen yhtiöllä ei ole oikeutta omistaa eikä siihen voi kohdistua velvoitteita. Ennen yhtiön rekisteröimistä tehdyistä toimista ovat yhteisvastuussa niistä päättäneet henkilöt. (Siikarla

2006, 19.) Perustamissopimuksen allekirjoituksen jälkeen tehdyt tai siinä yksilöidyt toimet ja toimista syntyneet velvoitteet siirtyvät yhtiölle välittömästi rekisteröimisen jälkeen (Mähönen & Villa 2013, 62).

Osakeyhtiö on osakkeenomistajistaan täysin erillinen oikeushenkilö, jolloin myös sen varat ja velat ovat osakkeenomistajistaan erillisiä. Tällöin esimerkiksi osakeyhtiön velkoja ei voida periä osakkeenomistajilta eikä osakkeenomistajien velkoja osakeyhtiöltä. (HE 109/2005 vp, 38.) Yhtiön ja osakkeenomistajan erillisyyttä voimistaa se, että osakkeenomistajat eivät ole vastuussa yhtiön velvoitteista eikä yhtiö vastaavasti ota vastuuta osakkeenomistajien velvoitteista. Osakeyhtiön johdon tekemä asiallinen oikeustoimi sitoo tällöin vain yhtiötä eikä johdon henkilöstöä tai osakkeenomistajia. (Airaksinen ym. 2010a, 15.)

Osakeyhtiölaissa säädetään, että osakkeenomistajat eivät ole henkilökohtaisesti vastuussa yhtiön velvoitteista. Osakkeenomistajat voidaan kuitenkin yhtiöjärjestyksellä poiketen velvoittaa suorittamaan joitakin erityisiä maksuja yhtiölle. (1:2.2 §.) Osakkeenomistajalla on tällöin rajoitettu vastuu yhtiötä kohtaan, jolloin osakkeenomistaja vastaa yhtiön veloista tai sitoumuksista vain sijoitetulla pääomalla. Tämä edellyttää sitä, että osakkeenomistaja ei ole yhtiösuhteen ulkopuolella tehnyt sitoumusta yhtiön velvoitteista. (HE 109/2005 vp, 38.) Osakkeenomistajilla on mahdollista vastata yhtiön sitoumuksista myös muuten, esimerkiksi sopimuksella tai pantilla, mikä on annettu yhtiön vastuiden perusteella. Aiemmin mainitut OYL:n tarkoittamat erityiset maksut ovat tavanomaisia niille osakeyhtiöille, jotka myös tuottavat palveluja osakkeenomistajille. Tällaisia voisivat esimerkiksi olla golf-yhtiöt. (Mähönen & Villa 2013, 63.)

Osakkeenomistajan rajoitettu vastuu merkitsee sitä, että pääoman yhtiöön sijoittaneet osakkeenomistajat kantavat itse riskin vain sijoittamastaan pääomasta sekä sen mahdollisesta menettämisestä (Mähönen & Villa 2013, 63). Osakkeenomistajan ei katsota varsinaisesti olevan minkäänlaisessa vastuussa yhtiön muodostamista velvoitteista, jolloin ilmaus ”rajoitettu vastuu” voi olla myös harhaanjohtava. Ilmaisua voidaan pitää harhaanjohtavana etenkin silloin, kun osakkeenomistaja ei ole tehnyt sijoitusta vaan hän on saanut osakkeen vaikkapa lahjoituksena. (Airaksinen ym. 2010a, 16.) Rajoitetussa vastuussa sekä osakkeenomis-

tajan että yhtiön välillä vallitsee myös kysymys niin osakkeenomistajan kuin yhtiön vastuiden ja varallisuuspiirin erillisyydestä. Yhtiön on mahdollista omistaa itsenäisesti omaisuutta, mutta sen osakkeiden omistus on yksinomaan sen osakkeenomistajilla. (Mähönen & Villa 2013, 63.)

2.3 Pääoma ja sen pysyvyys

Osakeyhtiöllä on oltava OYL 1:3 §:n nojalla osakepääoma, jonka vähimmäismäärä on määrätty yksityisessä 2500 euroon ja julkisessa osakeyhtiössä 80 000 euroon. Niin yksityinen kuin julkinenkin osakeyhtiö voi halutessaan määrätä yhtiöjärjestyksessä korkeammasta osakepääomavaatimuksesta. Tällöin yhtiön on noudatettava yhtiöjärjestyksessä määrättyä vaatimusta. Pääoman pysyvyydellä on pyritty korvaamaan osakkeenomistajien vastuun rajoittumista yhtiöön sijoitettuun pääomaan. (Mähönen, Säiläkivi & Villa 2006, 27–28.) Osakeyhtiön yksi kantava periaate onkin osakepääoman ja muun sidotun pääoman pysyvyys. Osakkeenomistajien ollessa vapautettuna yhtiön velkavastuusta, on katsottu olevan välttämätöntä, että yhtiössä on sidottu pääoma. (Pönkä 2011, 80.)

Lähtökohtana on, että sidotun pääoman palauttaminen osakkeenomistajille ei ole mahdollista ilman velkojien suostumusta. On myös pidetty perusteltuna, että osakkeenomistaja ei voi siirtää vapaasti varoja itselleen, koska hän ei ole henkilökohtaisessa vastuussa yhtiön velvoitteista. Lisäksi pääoman pysyvyydellä on haluttu turvata myös vähemmistöosakkeenomistajien oikeuksia siten, että enemmistölle ei ole annettu mahdollisuutta siirtää yhtiön varoja mielivaltaisesti omaan käyttöönsä. (Pönkä 2011, 80–81.) Pääoman pysyvyys on yhteydessä näin myös varojen jakamiseen (Airaksinen ym. 2010a, 21). Pääoman pysyvyyden periaatteella pyritään estämään yhtiötä sekä rajoitetussa vastuussa olevia osakkeenomistajia käyttämästä yhtiön varoja siten, että samalla loukataan velkojien oikeuksia (Villa 2013, 206). OYL 13:2 §:n määräyksen mukaan yhtiön varoja ei saa jakaa, mikäli tämä aiheuttaisi yhtiön maksukyvyttömyyden. Näin ollen yhtiön varoja on mahdollista jakaa vain siten, ettei se loukkaa velkojien sopimuksenmukaisia saatavia (Pönkä 2011, 84).

Yhtiön varoja on mahdollista jakaa vain osakeyhtiölain mukaisesti. Varojenjako-
tapoja ovat OYL 13:1 §:n mukaan 1) voitonjako (osinko)⁵ vapaan pääoman ra-
hastosta, 2) osakepääoman alentaminen, 3) omien osakkeiden hankkiminen ja
lunastaminen sekä 4) yhtiön purkaminen ja rekisteristä poistaminen. Varojenja-
kotapojen säätämisen lailla on katsottu olevan välttämätöntä osakeyhtiön sidotun
pääoman suojan kannalta ja sitä pidetäänkin yhtenä keskeisenä periaatteena si-
dotun pääoman suhteen (HE 109/2005 vp, 38). Laittomana varojenjakoamisena
pidetään siis kaikkia muita liiketapahtumia, jotka heikentävät yhtiön varallisuutta
tai lisäävät velkoja ilman liiketoiminnallista perustetta (Mähönen ym. 2006, 29).

Korkein oikeus on ratkaisussaan KKO 2005:119 todennut, että yhtiöstä varojen
nostaminen osin osakslainana ja osin nostoiksi kassaan, oli laitonta varojen ja-
kamista. Hallituksen varsinainen jäsen ja ainut osakkeenomistaja A, oli menetel-
lyt kuvatulla tavalla, vaikka hän oli ollut tietoinen yhtiön jo olemassa olevista sekä
mahdollisista tulevista taloudellisista vaikeuksista. A oli näin ollen toiminut vastoin
pysyvän pääoman periaatetta. Korkein oikeus katsoi, että A oli tahallisesti hävit-
tänyt yhtiön varoja ja yrittänyt itse hyötyä tilanteesta. A tuomittiin velallisen törke-
ästä epärehellisyydestä. Tapauksessa konkretisoituu yksinkertaisuudessaan se,
että osakeyhtiöstä varoja jaettaessa tulee noudattaa vain OYL:ssa säädettyjä
menettelyjä.

2.4 Osakkeen luovutettavuus

Osakeyhtiölain 1:4 §:n määräyksellä osake voidaan ilman rajoituksia luovuttaa ja
hankkia, ellei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty. Tällainen vapaa luovutetta-
vuus mahdollistaa yhtiöstä irrottautumisen sekä omistuksen muuttamisen rahaksi
tilanteissa, joissa sijoitusta ei ole mahdollista palauttaa 1:3 §:n rajoitusten vuoksi
(HE 109/2005 vp, 38). Osakkeen luovutettavuudella luodaan osakkeenomistajille
mahdollisuus sijoituksensa realisointiin myymällä osake, sillä osakepääoman pa-
lauttaminen on tehty monimutkaiseksi velkojensuoja syistä. Vapaan luovutetta-
vuuden rajoittaminen etenkin yksityisissä yhtiöissä on tavanomaista. (Airaksinen
ym. 2010a, 22.).

⁵ Yhtiön osakkeenomistajille jaettavaa voittoa kutsutaan osingoksi. Osingon maksamisesta pää-
tetään yleensä kerran vuodessa, jolloin se maksetaan yhtenä eränä. (Kyläkallio, Iirola & Kyläkallio
2012b, 323.)

Useasti pienyhtiöissä osakkeenomistajat ovat osallisina yhtiön toiminnassa sijoittamansa pääoman lisäksi myös omilla työpanoksillaan, jolloin luovutettavuutta voi olla tarpeellista rajoittaa. Tällöin on tarkoituksenmukaista kontrolloida, ettei osakesiirron seurauksena yhtiöön tule sellaisia osakkeenomistajia, jotka eivät vastaa toiminnan harjoittamiselle asetettuja käsityksiä. Puolestaan julkisissa osakeyhtiöissä vapaa luovutettavuus on arvopaperimarkkinoiden välttämätön edellytys. Osakkeen vapaa luovutettavuus on yhteydessä myös rajoitettuun vastuuseen. Osakkeen vapaata luovutettavuutta ei ole lähtökohtaisesti perusteltua rajoittaa, sillä osakkeenomistajat eivät ole vastuussa henkilökohtaisesti yhtiön velvoitteista. Tämän takia niin velkojien kuin osakkeenomistajienkin näkökulmasta on etenkin julkisessa yhtiössä samantekevää, vaihtuuko yhtiön omistajarakenne. Voidaankin todeta, että osakkeen vapaa luovutettavuus on suhteellista riippuen siitä, minkälaisen yhtiön näkökulmasta asiaa arvioidaan. (Pönkä 2011, 86.)

Osakkeen vapaa luovutettavuus mahdollistaa osakkeen siirtymisen toiselle henkilölle kaupan, vaihdon ja lahjoituksen lisäksi myös perintönä tai testamentin nojalla. Vapaaseen luovutettavuuteen sisältyy oikeus määrätä osakkeestaan vapaasti, jolloin myös osakkeen panttaaminen on mahdollista. (Pönkä 2011, 85.) Vapaa luovutettavuus tarkoittaa myös oikeutta hankkia osake. Osakkeen hankintaoikeus on myös välttämätön osakkeen myyntioikeuden kannalta, sillä ilman oikeutta hankkia, ei olisi oikeutta myydä osaketta. (Mähönen & Villa 2013, 170.) Osakkeen vapaan luovutettavuuden sijaan voidaankin puhua vaikkapa osakkeiden vapaasta siirrosta. Siirto käsittää niin oikeuden myydä kuin ostaa osake. (Siikarla 2006, 67.)

Yhtiöjärjestykselle annetaan OYL 1:4 §:ssä mahdollisuus rajoittaa oikeutta hankkia ja luovuttaa osakkeita. Yhtiöjärjestyksellä ei voida kuitenkaan huomioida muita luovutus- ja hankintarajoituksia kuin osakeyhtiölaissa mainittu lunastuslauseke ja suostumuslauseke. (HE 109/2005 vp, 38.) Lunastuslausekkeen avulla yhtiöjärjestyksessä voidaan OYL 3:7 §:n mukaan antaa osakkeenomistajalle, yhtiölle tai jollekin muulle oikeus lunastaa muu kuin yhtiöltä siirtyvä osake. Lunastuslausekkeessa on tuotava ilmi, kenellä on lunastusoikeus ja millä tavoin lunastukseen oikeutettujen keskinäinen etuoikeus määräytyy, jos halukkaita on useita

(Leppiniemi 2008, 33–34). Yhtiöjärjestyksellä ei ole mahdollista rajoittaa osakkeen ostajan ominaispiirteitä tai henkilöllisyyttä (Kyläkallio ym. 2012a, 53).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2013:75 oli kysymys lunastuslausekkeen käytöstä. Tapauksessa yhtiö X oli ostanut yhtiöltä Y osakkeita. Yhtiö Y:n yhtiöjärjestyksessä oli lunastuslauseke, jonka perusteella osakkeenomistajat A ja B olivat tehneet lunastusvaatimuksen. Yhtiö X vaati, että ostettujen osakkeiden osalta omistusoikeus vahvistettaisiin heillä olevaksi ja väitti lunastuslausekkeen olevan pakottavan lainsäädännön vastainen. A ja B puolestaan vaativat, että heidät todetaan osakkeenomistajaksi lunastuslausekkeen käytön takia. Korkein oikeus katsoi, ettei Y:n yhtiöjärjestykseen sisällynyt lunastuslauseke ollut tehoton. Korkein oikeus kumosi X:n vaatimuksen omistusoikeudesta ja vahvisti osakkeiden omistusoikeuden olevan A:lla ja B:llä.

Osakkeita lunastettaessa tarvitaan rahaa, jota pidetäänkin lunastuslausekkeen heikkoutena. Suostumuslausekkeella voidaan rajoittaa osakkeen luovutuskelpoisuutta ilman rahaa. (Pönkä 2011, 91.) Yhtiöjärjestyksellä on mahdollisuus määrätä, että osakkeen hankkimiseen luovutustoimin tarvitaan yhtiön suostumus. Tästä poissuljetaan osake, joka on hankittu pakkohuutokaupassa tai konkurssipesästä. (OYL 3:8 §.) Lunastuslauseke ei sulje pois suostumuslauseketta. Molemmista voidaan tällöin ottaa määräys yhtiöjärjestykseen. Näin ollen tilanteessa, jossa kukaan ei ole käyttänyt lunastusoikeutta, voidaan osakesiirron hyväksymiseksi vielä vaatia yhtiön suostumus. Jos yhtiöjärjestyksessä ei ole toisin mainittu, hallitus päättää suostumuksen myöntämisestä. (Siikarla 2006, 89.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2001:57 käsiteltiin suostumuslauseketta, josta yhtiöjärjestyksessä oli määrätty. Tämän lausekkeen mukaan X Oy:n osakkeen hankkimiseen luovutustoimin tarvittiin yhtiön hallituksen suostumus. Tämä oli tulkittava siten, että suostumus tarvittiin myös luovutuksensaajan ollessa jo ennestään osakkeenomistaja. Yhtiö Y, joka oli jo entuudestaan X:n osakkeenomistaja, oli ostanut lisää tämän osakkeita. X eväsi suostumuksensa osakkeiden hankinnassa. Tapauksessa pohdittiin, oliko suostumus evätty epäasiallin perustein. Korkein oikeus katsoi, että X ei ollut evännyt suostumustaan epäasiallin perustein, sillä näkökulma siitä, että yhtiö Y oli kilpaileva yritys, oli riittävä

ja asiallinen peruste olla myöntämättä suostumusta. Tällöin korkeimman oikeuden katsontakannan mukaan myös jo aiemmin olevan osakkeenomistajan tulee saada yhtiön suostumus osakehankinnoissaan.

Suostumusharkinnasta vastaavalle elimelle annetaan laaja harkintavalta, joka korostuu etenkin siinä, että suostumuksen antamista tai sen epäämistä ei tarvitse juurikaan perustella (Pönkä 2011, 91). Luovutuksen saajalla on samat rajatut oikeudet niin lunastuslausekkeessa kuin suostumuslausekkeessakin. Ennen kuin on selvillä, käytetäänkö lunastusoikeutta tai suostumuslauseketta, pidetään osakkeen ostajaa osakkeen omistajana. Tällöin siirronsaajalla ei vielä ole yhtiössä muita osakkeeseen perustuvia oikeuksia kuin oikeus suoritukseen varoja jaettaessa ja etuoikeus osakeannissa. Oikeudet ja velvollisuudet, jotka pohjautuvat osakeantiin siirtyvät sille, joka käyttää lunastusoikeutta. Tämän takia on melko yleistä, että suostumuksenantajan kantaa tiedustellaan jo etukäteen. (Mähönen ym. 2006, 31–32.) Lunastus- ja suostumuslausekkeen käyttäminen yhtiöjärjestyksessä edellyttää osakeyhtiölain viidennen luvun 29.1 § 3 kohdan mukaista osakkeenomistajan suostumusta (HE 109/2005 vp, 38).

2.5 Toiminnan tarkoitus

Osakeyhtiölain 1:5 §:n mukaan yhtiön toiminnan tarkoitus on voiton tuottaminen osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty. Enemmistö osakeyhtiöistä on perustettu tavoittelemaan voittoa. Tällöin voiton tuottamisen tarkoituksen ottamista olettamasaännökseksi on pidetty perusteltuna. (Airaksinen ym. 2010a, 26.) Osakkeenomistajat voivat myös päättää olla tavoittelematta voittoa OYL 13:9 §:n nojalla, jolloin toiminnan tarkoitus on erikseen mainittava yhtiöjärjestyksessä. Muutoin toiminnan tarkoituksena pidetään voiton tuottamista. Voiton tuottamisen lisäksi tavoite voi olla esimerkiksi yleishyödyllinen tai omakustannusperiaatteellinen⁶. (HE 109/2005 vp, 39.)

⁶ Yleishyödyllinen tavoite tukee esimerkiksi jotain yhdistystä, kun taas omakustannusperiaatteellinen pyrkii turvaamaan edulliset tuotannon tekijät osakkeenomistajilleen (HE 109/2005 vp, 39).

Voiton tuottaminen osakkeenomistajalle liittyy osakkeenomistajan sijoituksen arvon maksimointiin. Tosiasialliseen sisältöön voiton tuottamisessa vaikuttaa osakeyhtiöoikeudessa maailmanlaajuisesti hyväksytty toiminnan jatkuvuusperiaate. Tämän periaatteen mukaan osakeyhtiö tulee mieltää toistaiseksi voimassa olevaksi järjestelyksi. (Pönkä 2011, 96.) Tästä syystä voiton tuottamista tarkastellaan pidemmällä aikavälillä eikä säännös velvoita tuottamaan mahdollisimman suurta määrää voitonjakokelpoista varallisuutta lyhyellä ajanjaksolla. Pitkävaikutteisten toimien on tähdättävä voitontuottamiskyvyn parantamiseen. Kun yhtiön voitontuottamiskyky paranee, lisää se yhtiön arvoa. Tämä puolestaan huomataan toimivilla markkinoilla, ja se näkyy siten yhtiön osakkeen arvon kohoamisena. (He 109/2005 vp, 38–39.) Tätä voidaan tulkita siten, että esimerkiksi investoinnit, tuotekehitys ja henkilöstön kouluttaminen ovat yhteydessä voiton tuottamiseen. Näin kuitenkin sillä edellytyksellä, että nämä ovat niin yhtiön kuin sen osakkeenomistajienkin etujen mukaisia toimenpiteitä pitkällä aikavälillä tarkasteltuna. (Leppiniemi 2008, 34.)

Voiton tuottaminen viittaa siis osakkeenomistajien taloudellisen hyvinvoinnin lisäämiseen⁷ (Pönkä 2011, 97). Taloudellisen hyvinvoinnin lisääminen on mahdollista joko tuottamalla jaettavia varoja niin paljon kuin mahdollista yhtiön olemassaolon aikana tai osakkeen arvon maksimoinnilla (Kyläkallio ym. 2012a, 51). Voiton tuottamisen tarkoitus voi siis ilmetä mahdollisimman korkeana osakkeen arvona. Osakkeen arvon maksimoimisen voitontuottamistarkoituksessa ei nähdä olevan ristiriidassa sen kanssa, että voitto tuotetaan aina ensin yhtiölle, minkä jälkeen osakkeenomistajilla on oikeus jakaa osuudet keskenään. Ristiriitaa ei näin ollen ole, sillä osakkeen arvon maksimoiminen on useasti suorassa yhteydessä yhtiön omaisuuden arvon maksimointiin. (Airaksinen ym. 2010a, 27–28.) Arvon maksimointiajattelun omaksuminen antaa yhtiön johdolle laajan harkintavallan yhtiössä tehtävien liiketoimintapäätöksien ja varojen käytön suhteen (Pönkä 2011, 97).

Riskinottoa pidetään usein edellytyksenä voiton maksimointia tavoitellessa ja se onkin lähtökohtaisesti sallittua liiketoiminnassa. Riskien ottamiseen liittyy useita tulkintoja, joita sivutaan enemmän huolellisuusarvioinnin yhteydessä seuraavaksi

⁷ Säännöksessä osakkeenomistajat käsitetään abstraktina joukkona eikä huomio kiinnity juuri sillä hetkellä oleviin osakkeenomistajiin (Airaksinen ym. 2010a, 27-28).

esitettyä lukuun ottamatta. Yhtenä yleisenä tulkintana voiton tuottamisen tarkoituksesta pidetään velvollisuutta tavoitella yhtiön netto-omaisuuden (varat miinus velat) määrän maksimointia. Tämä tulkinta tukee niin sanottua kokonaisrationaalista päätöksentekoa, joka ei ole riippuvainen yhtiön varallisuusasemasta, ja se turvaa niin osakkeenomistajien kuin velkojienkin oikeuksia. (Airaksinen ym. 2010a, 29–30.) Yhtiön toiminnassa on aina tavoiteltava laissa sekä yhtiöjärjestyksessä määrätyn tarkoituksen toteuttamista. Lisäksi yhtiön on tähdättävä toiminnan jatkuvuuteen, jolla turvataan myös velkojien asemaa. (HE 109/2005 vp, 39.)

2.6 Enemmistöperiaate

Osakeyhtiölain 1:6 §:n määräyksellä osakkeenomistajien tulee käyttää päätösvaltaansa yhtiökokouksessa. Jollei OYL:ssa taikka yhtiöjärjestyksessä muuta säädetä, tulee päätökset tehdä OYL 1:6 §:n mukaisesti annettujen äänten enemmistöllä. Tätä säädöstä voidaan pitää informatiivisena, ja tarkemmat säännökset päätöksenteosta on sijoitettu osakeyhtiölain viidenteen lukuun (He 109/2005 vp, 39). Enemmistöperiaatteella ei näin ollen katsota olevan varsinaista normatiivista merkitystä, sillä yksityiskohtainen säätely tapahtuu erillisessä luvussa (Mähönen ym. 2006, 36). Lisäksi enemmistöperiaatetta pidetään OYL:n periaatteista heikoimpana, koska tähän periaatteeseen vedoten ei voida tehdä lainmukaista päätöstä, jos samalla syrjäytetään jokin muu osakeyhtiölaissa säädetty periaate (Kyläkallio ym. 2012a, 55).

Enemmistöperiaate voidaan nähdä kaksiosaisena. Tämän enemmistöperiaatteen (1:6 §) ensimmäisen virkkeen mukainen säännös koskee osakkeenomistajien päätöksentekovaltaa, mikä onkin kiinteästi yhteydessä yhtiön oikeushenkilöllisyyteen. Osakeyhtiön ollessa erillinen oikeushenkilö on osakkeenomistajilla mahdollisuus vaikuttaa yhtiön asioihin vain käyttämällä päätösvaltaa yhtiökokouksessa. Tällöin osakkeenomistajien vaikutusvalta ei ylety yhtiökokouksen ulkopuolelle. Säännös myös vahvistaa yhtiön johdon ja omistuksen erillisyyttä. Lähtökohtana on, että osakkeenomistajat käyttävät yhtiökokouksessa ylintä päätösvaltaa. Säännöksen mukaan asia tulee tulkita siten, että edes henkilöllä, joka

omistaisi kaikki yhtiön osakkeet, ei ole oikeutta tehdä sellaisia päätöksiä, jotka kuuluvat hallituksen tai toimitusjohtajan toimivaltaan⁸. (Pönkä 2011, 98.)

Enemmistöperiaatteen (1:6 §) toisessa virkkeessä todetaan, että päätökset yhtiössä tulee tehdä annettujen äänten enemmistöllä. Yhtiöllä viitataan kaikkiin OYL:n mukaisiin toimielimiin. Tällöin enemmistöperiaatetta sovelletaan yhtiökoukukseen, hallitukseen ja hallintoneuvostoon. (Kyläkallio ym. 2012a, 55.) Osakeyhtiössä kaikki osakkeet tuottavat samanveroiset oikeudet, jollei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty. Osakkeenomistajan oikeudet ovat riippuvaisia heidän osakkeenomistuksensa sisällöstä ja määrästä. Yleensä on tavanomaista, että valtaoikeudet yhtiössä ovat riippuvaisia osakkeenomistajan yhtiöön sijoittamasta pääomasta. Tällöin lähtökohtana on, että mitä enemmän osakkeenomistaja on yhtiöön sijoittanut, sitä laajemmat oikeudet ovat sijoituksen tehneellä osakkeenomistajalla. (Villa 2013, 210.) Onkin katsottu, että se osakkeenomistaja, joka on valmis ottamaan suurimman riskin yhtiön menestyksestä, on myös luultavasti kiinnostunein pitämään huolta yhtiön asioista. Tällöin on perusteltua antaa kyseiselle osakkeenomistajalle eniten määräysvaltaa. (Pönkä 2011, 99.) Yhtiöjärjestyksessä on mahdollista määrätä erilaisista päätöksenteossa noudatettavista säännöistä sekä enemmistön ja vähemmistön oikeuksista (Leppiniemi 2008, 37).

Enemmistöperiaatetta pidetään yhtiön kannalta usealla tavalla merkittävänä. Enemmistövaatimuksella taataan yhtiön päätöksenteon tehokuutta. Tällöin vähemmistöllä ei ole mahdollisuutta estää päätöksentekoa prosessia pitkittämällä. (Airaksinen ym. 2010, 34.) Enemmistöperiaatetta onkin pidetty käytännössä välttämättömänä edellytyksenä omistajakunnan laajenemiselle (Pönkä 2011, 99). Enemmistöpäätöksenteko tarkoittaa myös sitä että ne tahot, jotka hallitsevat äänenenemmistöä, voivat määritellä olennaisia päätöksiä ilman vähemmistön kannan huomioonottamista. Tämä enemmistöpäätös merkitsee toisaalta sitä, että osakeyhtiössä ei aina toimita yhdenvertaisesti. Enemmistöllä tehdyt päätökset edellyttävät kuitenkin suojan antamista vähemmistölle. Näin ollen enemmistön mukaan harjoitetun liiketoiminnan tuotto on aina jaettava osakkeenomistajille OYL:n tai yhtiöjärjestyksen mukaisesti. Päätöksentekoa koskevilla säännöksillä pyritäänkin rajoittamaan enemmistöperiaatetta. Näin ollen tavanomaista enemmistöpäätöstä

⁸ Hallituksen ja toimitusjohtajan toimivallasta on kerrottu myöhemmin luvussa kolme.

suurempaa enemmistöä vaativat säännökset edistävät vähemmistön asemaa. (Airaksinen ym. 2010a, 34.)

2.7 Yhdenvertaisuus

Enemmistöperiaatetta harjoittaessa on myös huomioitava osakkeenomistajien yhdenvertaisuusperiaate (Leppiniemi 2008, 38). OYL 1:7 §:ssä säädetään, että kaikki osakkeet tuottavat yhtäläiset oikeudet yhtiössä, jos yhtiöjärjestyksessä ei ole toisin määrätty. Tämän lisäksi määrätään, että yhtiökokous, hallitus, toimitusjohtaja tai hallintoneuvosto ei saa tehdä päätöstä tai ryhtyä sellaiseen toimenpiteeseen, joka olisi omiaan tuottamaan osakkeenomistajalle tai muulle perustetonta etua, joko yhtiön tai toisen osakkeenomistajan kustannuksella. Yhdenvertaisuusperiaatteen tarkoituksena on suojata vähemmistöosakkeenomistajia. Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti toimiminen ei estä osake-enemmistön päätöksentekoa vaan se estää enemmistöosakkeenomistajien suosimisen vähemmistön kustannuksella⁹. Periaate esiintyy tyypillisimmin varojen jakotilanteissa. (HE 109/2005 vp, 39.) Yhdenvertaisuusperiaatetta pidetään osakeyhtiön sisäisen päätöksenteon yleisenä ohjenuorana ja toimintaperiaatteena (Pönkä 2012, 149).

Yhdenvertaisuusperiaatteen keskeinen sisältö on suunnattu johdolle ja enemmistöosakkeenomistajille. Tämä on kielto käyttää määräysvaltaansa väärin yhtiössä. Säännös on tehty yleisluontoiseksi, jotta se soveltuisi paremmin erilaisimpiin väärinkäyttöksiin. Enemmistövallan väärinkäyttöä tai yhdenvertaisuusperiaatteen loukkaamista tulee aina arvioida tapauskohtaisten olosuhteiden mukaisesti. Tyypillinen määräysvallan väärinkäyttö on yhtiön ja osakkeenomistajien yhteisten etujen syrjäyttäminen joko enemmistöosakkeenomistajan itsensä tai hänen lähipiirinsä hyväksi. Määräysvallan väärinkäyttönä on yleisesti pidetty sitä, että osakkeenomistajia kohdellaan perusteettomasti eri tavoin. Määräysvallan väärinkäyttönä tai yhdenvertaisuusperiaatteen vastaisena ei voida puolestaan pitää sitä, että enemmistöosakkeenomistaja käyttää valtaansa yhtiökokouksessa hänen

⁹ Yhdenvertaisuusperiaatteen merkitys vähemmistönsuojana korostuu etenkin osakeyhtiöiden monimuotoisuudessa ja yhteiskunnan monimutkaistumisessa. Edellä mainittujen muutosten vuoksi osakeyhtiöiden toimintaa on mahdoton normittaa yksityiskohtaisesti. (HE 109/2005 vp, 39.)

äänivaltansa mukaisesti. Tällöin on esimerkiksi mahdollista, että enemmistöosakkeenomistajalla on oikeus valita yksin yhtiön hallituksen jäsenet. (Airaksinen ym. 2010a, 37.)

Ensimmäinen virke OYL 1:7 §:ssä antaa osakkeenomistajille oikeuden olettaa, että kaikki osakkeet tuottavat yhtäläiset äänioikeudet. Samalla säännös kuitenkin antaa myös mahdollisuuden siihen, että yhtiöjärjestyksen mukaiset erilaiset osakeoikeudet ovat pysyviä ja luotettavia. Osakeoikeuksia on mahdollista muuttaa lain rajoissa. Tällöin yhdenvertaisuusperiaatteen säilymiseksi onkin kiinnitettävä huomioita omistuksen arvoon ja sen säilymiseen. (HE 109/2005 vp, 39.) Yhdenvertaisuusperiaatteesta on mahdollista poiketa vain osakeyhtiölain 5:29.3 §:n mukaan osakkeenomistajien suostumuksella. Tällöin yhtiökokous ei saa tehdä OYL 1:7 §:ssä mainitun yhdenvertaisuusperiaatteen vastaista päätöstä ilman osakkeenomistajan myöntymistä, minkä kustannuksella perusteetonta etua annetaan. (Mähönen ym. 2006, 40.)

Yhdenvertaisuusperiaatteeseen on sisällytetty yleislauseke, joka koskee 1:7 §:n toista virkettä. Yleislauseke viittaa osakkeenomistajien tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. (Mähönen & Villa 2013, 36.) Säännös kieltää epäoikeutetun edun antamisen osakkeenomistajalle tai jollekin muulle toisten kustannuksella. Tällaisena etuna voidaan pitää esimerkiksi jotakin tiettyä osakkeenomistajaa suosivaa hinnoittelua osakeannissa tai yhtiön kannalta epäedullista liiketoimea. Säännöksessä viitataan yhtiön johdon päätöksiin ja toimenpiteisiin. Yhdenvertaisuusperiaate ei kuitenkaan rajoita yhtiötä tekemästä osakkeenomistajan kanssa edullisia liiketoimia, jos toimet ovat myös yhtiön kannalta tuottoisia. Tällöin on mahdollista, että lain vaatimusten mukaisesti tehty liiketoimi tai päätös, joka kohdistuu kaikkiin osakkeenomistajiin muodollisesti samalla tavalla, voi tosiasiallisten vaikutustensa takia olla yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. (HE 109/2005 vp, 40.)

Itä-Suomen hovioikeuden 20.11.2015 antama ratkaisu S15/651 tuo hyvin esille yhdenvertaisuusperiaatteen monitulkintaisen luonteen. Tapauksessa oli kyse siitä, oliko yhtiökokouksessa tehty päätös yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. Osakkeenomistaja A:n mukaan golf-yhtiön yhtiöjärjestys oli yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen, koska vain perustajaosakkaat olivat vapautettu vastikkeista. Tällöin he olivat paremmassa asemassa kuin mitä muut osakkaat, jotka joutuivat

maksamaan vastiketta huolimatta siitä, käyttivätkö he pelioikeuttaan. Lisäksi A vetosi siihen, että muiden osakkaiden maksamaa vastiketta käytettiin myös tarkoituksiin, jotka nostivat yhtiön arvoa, ja tällöin enemmistöosakkeenomistajat saivat suurimman hyödyn yhtiön nettovarallisuuden kasvusta ja vähemmistöosakkeenomistajat toimivat näin ollen vain rahoittajina. Hovioikeus katsoi, että asiassa esitetty selvitys ei riittänyt osoittamaan, oliko yhtiökokouksen tekemä päätös selvästi yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. Hovioikeus hylkäsi valituksen.

Yhtiön toiminnan tarkoitus ja yhdenvertaisuusperiaatteen sisältämä epäoikeutetun edun vaatimus ovat sidoksissa toisiinsa. Yhtiön toiminnan tarkoituksena pidetään voiton tuottamista kaikille osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty (OYL 1:5 §). Yhtiön toimielimen täyttäessä kyseisen vaatimuksen päätöksessään, voidaankin miettiä, onko mahdollista, että päätös olisi kuitenkin yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. Lähtökohtaisesti tähän tulee vastata kielteisesti. Yhtiön toiminnan tarkoitus on tuottaa voittoa pitkällä aikavälillä. Tämän takia osakkeenomistajia epätasa-arvoisesti kohteleva päätös ei automaattisesti ole OYL 1:7 §:n vastainen. Päätöksen on kuitenkin pyrittävä pidemmällä ajanjaksolla hyödyntämään osakkeenomistajien yhteisiä taloudellisia etuja. Yhtiön on mahdotonta tehdä aina kaikkia osakkeenomistajia miellyttäviä ratkaisuja, vaan sen on välillä sivuutettava osakkeenomistajien yksilölliset intressit ja pyrittävä ratkaisuun, joka edistää yleisesti osakkeenomistajien asemaa. Jos yhdenvertaisuusperiaate asetettaisiin yhtiön eli viimesijaisesti osakkeenomistajien edun edelle, olisi mahdollista päätyä tilanteeseen, jossa yhtiön toiminnan vahingoittaminen olisi todennäköistä perusteettomilla moitekanteilla. Tämä voisi puolestaan johtaa siihen, että yhtiön johto alkaisi toimia ylivarovaisesti, jolloin päädyttäisiin yhtiön kannalta ei-kannattaviin liiketoimintaratkaisuihin. (Pönkä 2011, 113–114.)

2.8 Tahdonvaltaisuus

Osakkeenomistajat voivat määrätä OYL 1:9 §:n nojalla yhtiön toiminnasta yhtiöjärjestyksessä. Yhtiöjärjestyksellä ei ole kuitenkaan mahdollista määrätä asiasta, joka on osakeyhtiölain, muun pakottavan säännöksen tai hyvän tavan vastainen.

OYL:n pakottavat säännökset koskevat lähinnä velkojien suojaa, osakkeenomistajien vähemmistön suojaa sekä erilaisia viranomaisiin suuntautuvia toimia. Lain säännöksen pakottavuus ilmenee sanamuodosta. (HE 109/2005 vp, 41.) Osakeyhtiölaissa on siis pakottavia normeja, joiden avulla halutaan taata osakeyhtiön tietynlainen toiminta ja suhde kolmansiiin tahoihin nähden (af Schultén 2003, 16). Pakottavia säännöksiä on myös luonnehdittu jokaisen osakeyhtiön toiminnan vähimmäiskäyttäytymissäantöiksi, jotka osakeyhtiön intressipiiriin kuuluvan on syytä tuntea (Villa 2013, 213). Säännös tahdonvaltaisuudesta onkin lähinnä informatiivinen, mutta se on myös keskeinen ja sidoksissa monimutkaiseen ongelmaan lain pakottavuudesta (Pönkä 2011, 130).

Pakottavien normien lisäksi on katsottu olevan tarpeen säätää tahdonvaltaisia normeja, joita yhtiö voi noudattaa, mikäli asiasta ei ole sovittu toisin yhtiön sisällä (af Schultén 2003, 16). Lain tahdonvaltaisuutta kasvattamalla on pyritty lisäämään osakeyhtiöiden toimintamahdollisuuksia. Lähtökohta on, että pakottavien määräysten lisäksi osakkeenomistajilla on valta päättää yhtiötä koskevista asioista yhtiöjärjestyksessä. (Villa 2013, 213.) Tällaisia asioita ovat esimerkiksi hallituksen jäsenen valintaperiaatteet tai vaikkapa voitonjakoperiaatteet (Leppiniemi 2008, 41). Laissa mainittuja sopimuksenvaraisia säännöksiä pidetään esimerkiksiäänöksinä. Nämä säännökset ovat vapaasti käytettävissä ja niiden toimintamallia voidaan soveltaa tilanteissa, joista yhtiöjärjestyksessä ei ole muuta määrätty. (Villa 2013, 213–214.)

Säännös tahdonvaltaisuudesta korostaa osapuolten sopimusvapautta yhtiöjärjestyksen laadinnassa. Tämä johtaa myös siihen, että rekisteriviranomainen on haluton arvioimaan yhtiöjärjestyksen määräyksen rekisteröintikelpoisuutta, jolloin viranomainen puuttuu vain selkeästi lainvastaisiin tai epäselviin määräyksiin. Yhtiöjärjestyksen voidaan nähdä muodostavan sopimuksen kaltaisen suhteen osakkeenomistajien välille. Tästä syystä tulkinnassa on mahdollista tukeutua sopimusosoikeudessa vallitseviin periaatteisiin. (Airaksinen ym. 2010a, 52.) Yhtiöjärjestyksessä sopiminen voi olla melko pysyvää ja pitkävaikutteista. Se voi sitoa myös uusiakin osakkeenomistajia. Yhtiöjärjestyksen muuttamisen pitää tapahtua määräenemmistöllä, mikä vaikuttaa sen pysyvyyteen¹⁰. Tahdonvaltaisuuden kannalta

¹⁰ Määräenemmistöpäätökseen ei riitä vain enemmistön mielipide, vaan sen saavuttamiseksi tarvitaan kaksi kolmasosaa annetuista äänistä (HE 109/2005 vp, 76).

merkittävimpänä voidaan pitää osakkeenomistajien välistä mahdollisuutta sopia yksittäistapauksissa toisin. Esimerkiksi yhtiökokouksien säännöksistä ja muotomääräyksistä on mahdollista poiketa osakkeenomistajien niin sopiessa. (Mähönen & Villa 2013, 54.)

Osakeyhtiölaissa on lisätty osapuolten mahdollisuuksia päättää yhtiötä koskevista käytännöistä yhtiöjärjestyksessä. Tämän takia huomattavasti poikkeavia yhtiöjärjestyksessä määrättyjä säännöksiä on mahdollista sovitella taikka jättää huomioimatta varallisuus oikeudellista oikeustoimista annetun lain (228/1929, myöhemmin OikTL) 36 §:n nojalla. Oikeuskirjallisuudesta käy ilmi, että säännöksen soveltamisen tulee olla poikkeuksellista. Vedottaessa poikkeukselliseen yhtiöjärjestykseen määräyksen tulisi olla myös OikTL 36 §:n mukaisesti kunnianvastaista sekä arvotonta. (HE 109/2005 vp, 41.) Vaikka sovittelu onkin mahdollista, se voi olla myös useista syistä hankalaa. Sovittelu voi vaikuttaa sovittelua vaativan osakkeenomistajan ja yhtiön oikeusasemaan sekä lisäksi myös muiden osakkeenomistajien oikeusasemaan. On myös huomioitava, että yhtiöjärjestyksen epäedulliset ehdot ovat voineet näkyä osakkeen kaupan hinnoittelussa. Tällöin sovittelu johtaisi liialliseen etuun sille, joka on ennen sovittelua hankkinut osakkeet yhtiöjärjestyksensä vaikuttaessa hintaan alenevasti. (Airaksinen ym. 2010a, 53.)

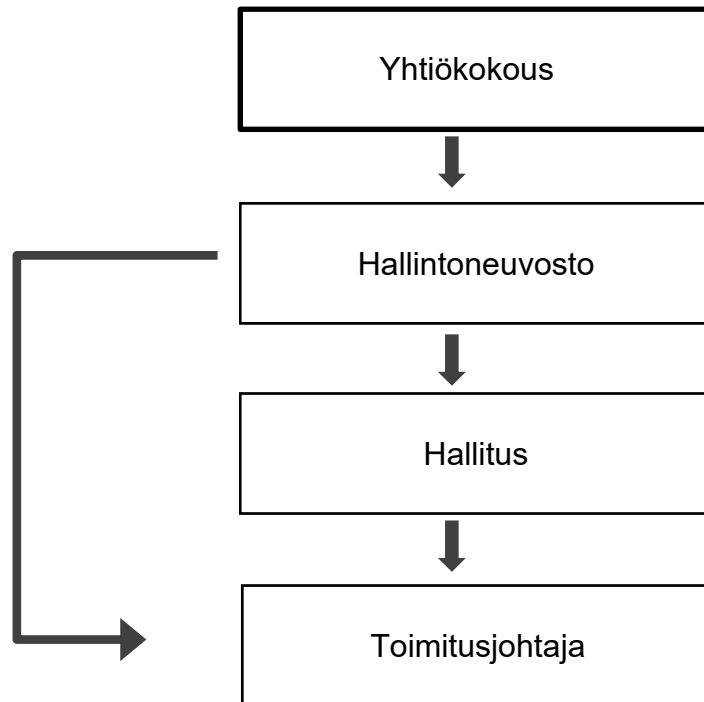
Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1990:171 oli kysymys yhtiöjärjestyksen määräyksestä, jonka mukaan yhtiön osakkailla oli oikeus ostaa yhtiön sähkövoimaa markkinahintaa halvemmalla hinnalla. Kaikki muut osakkaat, yhtä lukuun ottamatta, olivat osallistuneet yhtiön uusien voimalaitosten rakentamisen rahoittamiseen esimerkiksi ostamalla osakassähköä alkuvaiheessa markkinahintaa korkeammalla hinnalla. Korkein oikeus katsoi, että muutosten seurauksena yhtiöjärjestyksensä määräys oli muuttunut kohtuuttomaksi suhteutettuna osakkeenomistajien yhtiöön sijoittamaan rakentamisen kustannuksiin. Korkein oikeus totesi, että yhtiöjärjestyksestä oli tarpeen sovitella OikTL:n 36 §:n mukaisesti. Tapaus kiteyttää tulokinnan tahdonvaltaisuudesta ja sen sovittelumahdollisuuksista.

Osakeyhtiölain seitsemän keskeistä periaatetta toimivat pohjana yhtiöoikeudelle sekä ne turvaavat myös osakeyhtiön vähemmistöosakkeenomistajien asemaa ja

velkojien oikeuksia suhteessa yhtiöön. Jokaisen osakeyhtiön on toimittava näiden periaatteiden mukaisesti. Oikeushenkilöllisyys ja rajoitettu vastuu, pääoman pysyvyys, osakkeen luovutettavuus, toiminnan tarkoitus, enemmistöperiaate, yhdenvertaisuus ja tahdonvaltaisuus velvoittavat ennen kaikkea osakeyhtiön johtoa noudattamaan toiminnassaan näitä laissa säädettyjä periaatteita. Nämä periaatteet määrittävät myös sitä, minkälaisia päätöksiä sisällöltään yhtiön toimielinten tulisi tehdä (Airaksinen & Lindholm 2007, 74). Osakeyhtiön johtoon sekä sen erilaisiin toimielimiin tutustutaan seuraavassa luvussa.

3 Osakeyhtiön johto ja organisaatio

Tässä luvussa käsitellään osakeyhtiön johtoa ja sen toimielimiä (kuvio 1). Osakeyhtiölain kuudennen luvun 1.1 §:ssä säädetään, että yhtiöllä täytyy olla hallitus sekä sillä voi olla myös hallintoneuvosto ja toimitusjohtaja. Osakeyhtiön johdolla tarkoitetaan hallitusta, toimitusjohtajaa sekä joissain tapauksissa mahdollisesti hallintoneuvostoa (Mähönen & Villa 2013, 38). Osakeyhtiössä ylintä päätösvaltaa käyttää kuitenkin yhtiökokous, johon jokaisella osakkeenomistajalla on oikeus osallistua (Airaksinen ym. 2010a, 231). Yhtiöoikeudellisten toimielinten tehtävänjaon on tapahduttava niin selkeästi, että ulkopuolisetkin toimijat voivat luottaa kunkin elimen toimivaltaan (Mähönen & Villa 2013, 122–123). Kuviossa 1 esitetään osakeyhtiön toimielimet ja niiden keskinäinen hierarkia.



Kuvio 1. Osakeyhtiön toimielimet. Ylintä valtaa käyttää yhtiökokous.

3.1 Yhtiökokous

Osakeyhtiölain 5:1 §:n määräyksellä osakkeenomistajat käyttävät päätösvaltaansa yhtiökokouksessa. Yhtiökokous onkin osakeyhtiössä ylintä päätösvaltaa käyttävä, toimintatavaltaan kollegiaalinen elin. Yhtiökokous toimii nimensä mukaisesti kokouksiin kokoontumalla ja sen toimivaltaan kuuluvia päätöksiä tekemällä. (Norri 2006, 214.) Osakkeiden päättämisoikeutta käyttävät yhtiökokouksessa läsnä olevat tai laillisesti edustetut osakkeenomistajat¹¹ (Villa 2013, 256). OYL 5:6 §:n mukaan yhtiökokoukseen osallistuminen on jokaisen osakkeenomistajan oikeus. Edellytyksenä kokoukseen osallistumiselle on, että osakkeenomistaja on merkitty osakasluetteloon tai hän on esittänyt todistettavasti saantonsa yhtiölle¹² (3:2.1 §).

¹¹ Osakkeenomistaja voi myös käyttää oikeuttaan yhtiökokouksessa OYL 5:8 §:ssä mainitun asiamiehen välityksellä. Asiamiehen on osoitettava olemaan oikeutettu edustamaan osakkeenomistajaa (5:8 §).

¹² Osakkeenomistajan yhtiökokoukseen osallistumisen edellytykseksi voidaan OYL 5:7 §:n mukaan yhtiöjärjestyksessä asettaa ilmoittautuminen yhtiölle viimeistään tiettyinä päivinä, joka on mainittava kokouskutsussa.

Yhtiökokous päättää OYL 5:2 §:n mukaan sille lain nojalla kuuluvista asioista. Lisäksi yhtiöjärjestyksessä on mahdollista määrätä, että yhtiökokouksella on oikeus päättää hallituksen ja toimitusjohtajan yleistoimivaltaan kuuluvasta asiasta. Mahdollisuus siirtää yhtiökokoukselle ei koske kyseisten toimielinten muita OYL:n pohjautuvia tehtäviä. Tehtävien siirtämisellä yhtiökokoukselle ei ole vaikutusta yhtiön edustuskelpoisuuteen. Siten tällöinkin yhtiön edustajana toimii yleensä edustamiseen kelpoinen henkilö tai toimielin. (HE 109/2005 vp, 66.)

Osakeyhtiölain 5:3 §:ssä säädetään varsinaisesta ja ylimääräisestä yhtiökokouksesta. Näiden kahden yhtiökokouksen ero on, että OYL 5:3.1 §:ssä on määrätty etukäteen varsinaisen yhtiökokouksen pitoaika, joka on kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä, mutta ylimääräisiä yhtiökokouksia voi pitää tarpeen vaatiessa (Villa 2013, 256). Varsinaisessa yhtiökokouksessa on päätettävä OYL 5:3 §:n mukaan 1) tilinpäätöksen vahvistamisesta, 2) taseen osoittaman voiton käytöstä, 3) vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle, toimitusjohtajalle ja hallintoneuvoston jäsenille sekä 4) hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten ja tilintarkastajan valinnasta.

Päätösvalta merkittävimmistä yhtiötä, ja sitä kautta myös osakkeenomistajia koskevista asioista kuuluu siis yhtiökokoukselle¹³. Tällaisia asioita, joista yhtiökokous määrää, ovat jo edellä mainittujen lisäksi muun muassa päättäminen optio-oikeuksista ja muista osakkeisiin annetuista erityisoikeuksista, osakeannista sekä osakepääoman korottamisesta tai alentamisesta. Lisäksi yhtiökokouksen toimivaltaan kuuluu päättäminen omien osakkeiden hankinnasta tai lunastamisesta sekä määrääminen yritysjärjestelyistä, kuten sulautumisesta, jakautumisesta tai yhtiömuodon muuttamisesta. (Immonen & Nuolimaa 2017, 71–72.)

Ylimääräinen yhtiökokous on puolestaan OYL 5:3 §:n mukaan pidettävä, jos 1) yhtiöjärjestyksessä niin määrätään, 2) hallituksen mielestä siihen on aihetta, 3) osakkeenomistaja tai tilintarkastaja niin vaatii 5:4 §:n mukaisesti¹⁴ tai 4) hallinto-

¹³ Jokaisella osakkeenomistajalla on OYL 5:5 §:n mukaisesti oikeus saada asiansa käsitellyksi yhtiökokouksessa, jos hän sitä vaatii hallitukselta hyvissä ajoin, ja asia keretään sisällyttämään kokouskutsuun.

¹⁴ Osakeyhtiölain 5:4 §:ssä todetaan, että ylimääräinen yhtiökokous on pidettävä, jos tilintarkastaja tai osakkeenomistajat, joilla on yhteensä yli kymmenesosa kaikista osakkeista vaativat sitä kirjallisesti tietyin asian käsittelyä varten.

neuvosto katsoo siihen olevan aihetta ja sillä on oikeus yhtiöjärjestyksen mukaisesti määrätä ylimääräisestä yhtiökokouksesta. Ylimääräiselle yhtiökokoukselle voi olla useita syitä, ja näissä kokouksissa voidaan käsitellä jo aiemmin mainittuja yhtiökokouksessa päätettäviä asioita, kuten yhtiöjärjestyksen muuttaminen (Mähönen ym. 2006, 97).

3.1.1 Yhtiökokousjärjestelyt

Osakeyhtiölain 5:16 § säättää, että yhtiökokous on pidettävä yhtiön kotipaikkakunnalla. Yhtiöjärjestyksellä on mahdollista määrätä toisesta paikkakunnasta. Vain erittäin painavasta syystä kokous on mahdollista pitää muualla¹⁵. Lain esitöiden mukaan kokouspaikkaa koskevan sääntelyn tarkoituksena on varmistaa, että osakkeenomistajilla on tosiasiallinen mahdollisuus osallistua yhtiökokoukseen (HE 109/2005 vp, 71). Yhtiöjärjestyksellä on mahdollista määrätä, että kokoukseen voi osallistua postin, tietoliikenneyhteyden tai jonkin muun apuvälineen välityksellä. Edellytyksenä tälle laissa pidetään sitä, että osallistumisoikeus ja ääntenlaskennan oikeellisuus on mahdollista varmistaa tavallisessa yhtiökokouksessa noudatettaviin menettelyihin rinnastettavilla tavoilla. (5:16.2 §.)

Osakeyhtiön hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle OYL 5:17 §:n mukaisesti. Osakeyhtiölakiin sisältyy hyvin seikkaperäiset säännökset yhtiökokouksen koollekutsumisesta. Tällä tarkalla sääntelyllä pyritään turvaamaan osakkeenomistajien oikeusturvaa. (Pönkä 2011, 150.) Osakeyhtiölain viidennen luvun 17.2 §:ssä säädetään aluehallintoviraston mahdollisuudesta myöntää kutsuoikeus yhtiön hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenelle, toimitusjohtajalle, tilintarkastajalle tai yksittäiselle osakkeenomistajalle. Kutsuoikeus tulee näin ollen voimaan henkilön sitä pyytäessä tilanteessa, jossa yhtiökokousta ei ole kutsuttu koolle vaikka tämä olisi lain, yhtiöjärjestyksen tai yhtiökokouksen mukaan tullut toimittaa, tai jos kutsun koskevia määräyksiä on rikottu olennaisesti.

Korkeimman hallinto-oikeuden 26.8.1988 (3298) antamassa ratkaisussa oli kysymys osakkeenomistajan kutsuoikeudesta. Osakkeenomistajan esittämät asiat oli

¹⁵ Tällainen painava syy on lain esitöiden mukaan luonnonmullistus tai sotatila. Tällöin kokous on pidettävä mahdollisimman lähellä alkuperäistä kokouspaikkaa. (HE 109/2005 vp, 71.)

päätetty käsitellä varsinaisessa yhtiökokouksessa toukokuussa 1986. Yhtiökokous oli kuitenkin keskeytetty ennen sovittujen asioiden käsittelyä, ja kokous oli päätetty suorittaa loppuun myöhemmin uutena, tuolloin sovittuna ajankohtana. Tätä yhtiökokousta ei kuitenkaan koskaan pidetty, ja osakkeenomistaja vaati silloiselta läänihallitukselta ylimääräisen yhtiökokouksen koolle kutsumista. Korkeimman hallinto-oikeuden mukaan läänihallituksen tuli oikeuttaa osakkeenomistaja kustumaan yhtiökokous koolle yhtiön itsensä kustannuksella.

Kokouskutsu tulee toimittaa OYL 5:19 §:n mukaan aikaisintaan kahta kuukautta ja viimeistään viikkoa ennen yhtiökokousta. Kutsun toimittamisen merkityksen on katsottu vakiintuneen ja sillä tarkoitetaan joko kirjeen jättämistä postiin tai lehti-ilmoituksen julkaisupäivää. Muiden kutsutapojen osalta tulkintaa ei pidetä yhtä vakiintuneena. (HE 109/2005 vp, 72.) Yhtiökokouksen kokouskutsussa tulee mainita OYL 5:18 §:n määräyksellä yhtiön nimi, kokousaika ja -paikka sekä kokouksessa käsiteltävät asiat. Mikäli yhtiökokouksessa käsitellään yhtiöjärjestyksen muuttamista, tulee kutsussa mainita muutoksen pääasiallinen sisältö. Kokouskutsun toimittamisessa on myös huomioitava osakeyhtiölain 5:20 §, jonka mukaan kirjallinen kokouskutsu tulee lähettää jokaiselle osakkeenomistajalle, jonka osoite on yhtiön tiedossa, jollei yhtiöjärjestyksessä ole muuta määrätty¹⁶. Osakkeenomistajilla on mahdollisuus sivuuttaa yksimielisesti osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen kokouskutsulle asettamat muotomääräykset (Villa 2013, 261). Yhtiöllä on vastuu pitää kokousasiakirjat osakkeenomistajien saatavilla OYL 5:21 §:n mukaisesti ennen yhtiökokousta. Säännöksellä pyritään varmistamaan, että osakkeenomistajilla on mahdollisuus perehtyä etukäteen yhtiötä koskeviin tietoihin, kuten yhtiön taloudelliseen informaatioon ja mahdollisiin hallituksen päätösehdotuksiin (Villa 2013, 261).

3.1.2 Yhtiökokouksen päätöksenteko

Osakeyhtiölain 5:11 §:n mukaan yhtiökokouksessa voidaan käsitellä ja päättää vain ne asiat, jotka ovat mainittu kokouskutsussa tai yhtiöjärjestyksen mukaan

¹⁶ Yhtiöjärjestyksessä on mahdollista määrätä esimerkiksi sähköpostin välityksellä lähetettävästä kokouskutsusta (Villa 2013, 261).

ovat käsiteltävä kokouksessa. Yhtiökokouksen on lisäksi mahdollista määrätä uuden yhtiökokouksen koolle kutsumisesta tai asian siirtämisestä jatkokokoukseen (5:11.2 §). Osakkeenomistajien kannalta on tärkeää tietää etukäteen, mitä asioita yhtiökokouksessa käsitellään. Kulloinkin käsiteltävän asian merkitys osakkeenomistajalle voi vaikuttaa hänen osallistumiseensa yhtiökokoukseen. (Immonen & Nuolimaa 2017, 73.)

Jollei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty, saa jokainen osakkeenomistaja äänestää OYL 5:12 §:n mukaan edustamiensa osakkeiden äänimäärällä. Yhtiöjärjestyksessä on tällöin mahdollista määrätä eriarvoisista ja toisistaan poikkeavista osakkeista¹⁷ (Mähönen ym. 2006, 126). Säännös liittyy läheisesti OYL 3:1.1 §:n säännökseen, jonka mukaan osake tuottaa yhden äänen kaikissa yhtiökokouksissa käsiteltävissä asioissa. Yhtiöjärjestyksessä on kuitenkin mahdollista määrätä, että osakkeilla on erisuuruinen äänimäärä.

Osakkeenomistaja on esteellinen silloin, kun hän ei saa OYL 5:14 §:n mukaan äänestää asiassa, joka koskee kannetta joko osakkeenomistajaa itseään vastaan tai tämän vapauttamista vahingonkorvausvelvoitteesta tai jostain muusta velvoitteesta yhtiötä kohtaan. Lisäksi osakkeenomistaja ei saa myöskään äänestää asiassa vastaavanlaisissa tilanteissa kuten edellä, jos tästä on odotettavana olennaista etua, joka olisi ristiriidassa yhtiön edun kanssa. Osakeyhtiölain 5:15 §:ssä määrätään, että muotovaatimusten sivuttaminen on mahdollista vain, jos ne osakkeenomistajat keneen laiminlyönti kohdistuu, antavat siihen suostumuksensa¹⁸. Kyseisellä säännöksellä halutaan osoittaa, että osakkeenomistajien suojaksi säädetyt muotomääräykset on myös mahdollista sivuuttaa osakkeenomistajien antamalla hyväksynnällä (HE 109/2005 vp, 70). Mahdollisuus muotomääräyksien sivuttamiseen edellyttää yksimielistä hyväksyntää kaikilta osakkeenomistajilta¹⁹. Jos kaikkia osakkeenomistajia ei tavoiteta, menettelyä ei ole mahdollista noudattaa. (Airaksinen ym. 2010a, 243.)

¹⁷ Tällöin yhtiöjärjestyksessä on myös mahdollisuus ottaa määräys täysin äänivallattomasta osakkeesta, joka ei tuota lainkaan äänioikeutta (Mähönen ym. 2006, 127).

¹⁸ Tarkoitetaan tilannetta, jossa asiankäsittelyssä ei ole noudatettu osakeyhtiölain menettelyä koskevia säännöksiä taikka yhtiöjärjestyksen määräyksiä (OYL 5:15 §).

¹⁹ Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jokin päätös tehdään yhtiökokousta pitämättä (Airaksinen ym. 2010a, 243).

Osakkeenomistajan pyynnöstä hallituksen tai toimitusjohtajan tulee antaa yhtiökokouksessa tarkempia tietoja seikoista, jotka OYL 5:25 §:n mukaan todennäköisesti voivat vaikuttaa käsiteltävän asian arviointiin. Tietoja ei kuitenkaan pidä antaa, jos niiden antaminen voisi tuottaa yhtiölle olennaista haittaa. Kyseisen säädöksen tarkoituksena on sallia melko laajan kyselyoikeuden käyttö (HE 109/2005 vp, 76).

Yhtiökokouksessa on mahdollista tehdä päätökset enemmistö- tai määräenemmistöpäätöksillä. Yleensä yhtiökokousten päätökset tehdään annettujen äänten enemmistöllä (HE 109/2005 vp, 76). Tällöin enemmistöpäätöksessä OYL 5:26 §:n mukaan yhtiökokouksen päätökseksi tulee ehdotus, joka on saanut yli puolet annetuista äänistä. Määräenemmistöpäätöksessä valituksi tulee taas OYL 5:27 §:n mukaan se ehdotus, jota on kannattanut vähintään kaksi kolmasosaa annetuista äänistä ja kokouksessa edustetuista osakkeista. Määräenemmistöllä tehtäviä päätöksiä ovat esimerkiksi osakeyhtiölain viidennen luvun 27.2 §:ssä säädetyt yhtiöjärjestyksen muuttaminen sekä yhtiön selvitystilaan asettaminen. Määräenemmistövaatimusta ei ole mahdollista lieventää yhtiöjärjestyksellä (OYL 5:27.4 §). Tiukempia vaatimuksia on kuitenkin mahdollista asettaa (HE 109/2005 vp, 76).

3.1.3 Yhtiökokouksen päätöksen moittiminen

Yhtiökokouksen päätös voi olla joko pätemätön OYL 21:1 §:n mukaisesti tai mitätön OYL 21:2 §:ssä mainitulla tavoin. OYL 21:1 §:n mukaan osakkeenomistajalla on mahdollisuus moittia²⁰ yhtiökokouksen päätöstä yhtiötä vastaan ajettavalla kanteella, jos 1) asiankäsittelyssä ei ole noudatettu OYL:n säännöksiä tai yhtiöjärjestyksen määräyksiä, ja virhe on voinut vaikuttaa päätöksen sisältöön taikka osakkeenomistajan oikeuteen sekä 2) päätös on muuten OYL:n tai yhtiöjärjestyksen vastainen. Lisäksi säädetään, että moitekanne tulee nostaa OYL 21:1.3 §:n määräyksellä kolmen kuukauden kuluessa päätöksen tekemisestä,

²⁰ Moittiminen tarkoittaa päätöksen pätemättömyyden saattamista voimaan käräjäoikeudessa kanteella toteuttaen (HE 109/2005 vp, 191).

muutoin päätöstä pidetään pätevänä. Moiteoikeus on säännöksen mukaan ainoastaan osakkeenomistajalla²¹. On kuitenkin huomattava, että jokin yksittäinen virhe yhtiökokouksen kulussa ei saa aikaan päätöksen pätemättömyyttä. Virheen on oltava sellainen, että sillä on voinut olla merkitystä päätöksen lopputulokseen²². (Siikarla 2006, 326.)

Kouvolan hovioikeuden 4.11.2013 antamassa ratkaisussa S 13/333 osakkeenomistaja A omisti yhtiöstä X yhden osakkeen 30 osakkeesta. Pidetyssä yhtiökokouksessa oli ollut edustettuna 21 osaketta. Samaisessa yhtiökokouksessa oli yksimielisesti päätetty vuosimaksusta. Osakkeenomistaja A oli jätetty kutsumatta kyseiseen yhtiökokoukseen. A vaati yhtiökokouksen päätöksen kumoamista virheellisen menettelyn vuoksi. Kouvolan hovioikeus katsoi, että A:n kutsumatta jättäminen yhtiökokoukseen ei ollut voinut vaikuttaa päätöksen sisältöön eikä A:n velvollisuuteen suorittaa vuosimaksua. Yhtiökokouksen päätöstä pidettiin näin ollen velvoittavana myös A:ta kohtaan.

Yhtiökokouksen päätöksen mitättömyydestä on kysymys puolestaan OYL 21:2 §:n mukaan silloin kun 1) kokoukseen ei ole toimitettu kutsua tai määräyksiä on olennaisesti rikottu, 2) päätökseen vaaditaan OYL 5:29 §:ssä tarkoitettu osakkeenomistajien suostumus jota ei ole saatu, 3) päätös on selvästi 1 luvussa tarkoitetun 7 §:n yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen tai 4) päätöstä ei olisi saanut tehdä kaikkien osakkeenomistajien suostumuksesta huolimatta. Mitätön päätös eroaa pätemättömästä päätöksestä siltä osin, että mitätön päätös myös pysyy pätemättömänä. Ei siis ole väliä nostetaanko moitekannetta lainkaan tai milloin kanne nostetaan. Osakkeenomistajalla on mahdollisuus vedota mitättömän päätöksen virheellisyyteen vain esimerkiksi silloin, kun mitätön päätös on saatettu täytäntöön. (Mähönen ym. 2006, 200–201.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1991:46 oli kyse osakeyhtiöstä, joka oli tehnyt palvelusopimuksia osakkeenomistajiensa kanssa. Yhtiö irtisanoi palvelusopimuksen osakkeenomistaja A:n kanssa, joka omisti yhtiön osakkeista yli kolmanneksen. Tämän jälkeen yhtiökokous päätti korottaa yhtiön osakepääomaa.

²¹ Tällöin hallituksen tai hallintoneuvoston jäsenellä eikä toimitusjohtajalla ole oikeutta moittia yhtiökokouksen päätöstä (Mähönen ym. 2006, 198).

²² Jos ilman kyseistä virhettä yhtiökokouksen päätös olisi voinut olla erilainen sisällöltään aiheuttaa virhe päätöksen muodostumisen pätemättömäksi (Siikarla 2006, 326).

A:n olisi tullut sijoittaa yhtiöön huomattava summa, jotta hän olisi voinut säilyttää osuutensa yhtiössä. A vetosi siihen, että tämä korotus loukkaa osakkeenomistajien yhdenvertaisuutta ja oli omiaan tuottamaan epäoikeutettua etua muille osakkeille A:n kustannuksella. Korkein oikeus totesi, että tämä huomattavan korkea hinta tulisi ainakin väliaikaisesti ja todennäköisesti lopullisesti käytettäväksi muiden yrityksen palvelusten käyttämiseen oikeutettujen osakkeenomistajien hyväksi. Näillä perusteilla korkein oikeus kumosi yhtiökokouksen päätöksen osakepääoman korottamisesta.

Yhtiökokouksessa osakkeenomistajilla on päätäntävalta asioista, jotka sille määräytyvät osakeyhtiölain perusteella. Yhtiökokouksesta ja sen järjestelyistä onkin säädetty kattavasti osakeyhtiölaissa. Tällä on pyritty turvaamaan jokaisen osakkeenomistajan oikeuksia kokoukseen osallistumisesta eli mahdollisuudesta olla itse paikalla päättämässä yhtiön asioista, jotka vaikuttavat useasti joko välittömästi tai välillisesti myös osakkeenomistajien asemaan sekä oikeuksiin, että velvollisuuksiin yhtiössä. Yhtiökokouksen yksi keskeisimmistä tehtävistä on valita yhtiölle hallitus sekä mahdollinen hallintoneuvosto, jolle yhtiön johto on velvollinen raportoimaan toimistaan.

3.2 Hallintoneuvosto

Hallintoneuvosto on osakeyhtiön johdon vapaaehtoinen toimielin. Se on mahdollista perustaa minkä tahansa kokoiseen tai tyyppiseen osakeyhtiöön. Kuitenkin useimmiten hallintoneuvostoja esiintyy vain suuremmissa osakeyhtiöissä. (Pönkä 2011, 175.) OYL 6:21 §:ssä säädetään, että hallintoneuvosto valvoo hallituksen ja toimitusjohtajan vastuulla olevaa yhtiön hallintoa. Hallintoneuvostosta tulee määrätä tarkemmin yhtiöjärjestyksessä. Lisäksi säädetään, että hallintoneuvostolle on mahdollista määrätä vain hallituksen yleistoimivaltaan kuuluvia tehtäviä. Hallintoneuvostolle voidaan antaa myös tehtäviä, joiden ei ole erikseen säädetty kuuluvan muulle toimielimelle (HE 109/2005 vp, 88). Hallintoneuvostolla ei ole koskaan oikeutta edustaa yhtiötä (OYL 6:21.2 §). Hallintoneuvoston tärkeimpänä ja lakisääteisenä tehtävänä nähdäänkin yhtiön hallinnon valvonta (Aira-raksinen ym. 2010a, 505).

Hallintoneuvostossa on oltava OYL 6:23 §:n mukaan vähintään kolme jäsentä, joiden on valittava hallintoneuvostolle puheenjohtaja, ellei yhtiöjärjestyksessä ole määrätty toisin puheenjohtajan valinnasta. Lisäksi säädetään, että toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen ei saa olla hallintoneuvoston jäsen. Muilta kelpoisuusvaatimusten osalta hallintoneuvoston jäseniin sovelletaan hallituksen jäseniä koskevia kelpoisuusvaatimuksia²³ (Pönkä 2011, 177). Yhtiöjärjestyksessä pitää mainita hallintoneuvoston ja mahdollisten varajäsenten lukumäärä sekä jäsenien toimikauden pituus. Toimikausi voi olla toistaiseksi jatkuva tai määräaikainen. Hallintoneuvoston jäsenet valitsee yhtiökokous. (Mähönen & Villa 2010, 280.) Hallituksen, hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan täytyy OYL 6:22 §:n määräyksellä antaa hallintoneuvostolle sekä sen jäsenelle tarpeelliset tiedot hallintoneuvoston tehtävien hoitamiseksi. Tämä tiedonsaantioikeus on kytketty hallintoneuvoston tehtäviin, jolloin myös tietojen yksityiskohtaisuuden taso tulee mitoittaa tehtävien mukaisesti (HE 109/2005 vp, 88).

Hallintoneuvoston käyttäminen voi perustua useaan eri tarkoitukseen. Esimerkiksi sen käyttäminen voi pohjautua demokratian toteuttamisen tarpeisiin yrityksen sisällä. Sitä on myös pidetty osakkeenomistajien keskuudessa luottamuselimenä, jonka he itse saavat valita. Tällöin hallintoneuvoston tehtävänä on valvoa yhtiökokouksen ja osakkeenomistajien etua hallitukseen ja toimitusjohtajaan nähden. Jos yhtiön toiminnan tarkoituksena on jokin muu kuin voiton tuottaminen, osakkeenomistajalle voidaan hallintoneuvoston käyttämisen nähdä liittyvän asiakas- ja yhteiskuntasuhteisiin sekä niiden tukemiseen. (Mähönen & Villa 2010, 278–279.) Hallintoneuvostojen merkitys on jatkuvasti vähentymässä ehkä osaksi siksi, että liiketoiminnan nopeat muutokset suosivat enemmän yksinkertaisempaa hallintomallia (Airaksinen ym. 2010a, 205–206). Hallintoneuvoston ollessa vapaaehtoinen ja yhä harvinaisempi toimielin osakeyhtiön johdon organisaatiossa ei siihen ole tässä opinnäytetyössä syytä tutustua kuin pintapuolisesti. Hallintoneuvoston tarkoituksena kun on ennen kaikkea valvoa yhtiön hallituksen sekä toimitusjohtajan vastuulla olevaa hallintoa.

²³ Kts. 35.

3.3 Hallitus

Osakeyhtiölain 6:1 §:n mukaan osakeyhtiöllä on oltava hallitus²⁴. Hallitus on ainoa pakollinen osakeyhtiön toimielin (HE 109/2005 vp, 79). Vaikka yleisen katsotakannan mukaisesti aiemmin onkin jo kerrottu, että yhtiökokous on osakeyhtiön ylin päättävä elin, Hannula, Kari & Mäki (2014, 19) toteavat, että todellisudessa ylintä päätäntävaltaa yhtiössä käyttää kuitenkin hallitus, ja näin ollen hallitusta tulisi pitää yhtiön ylimpänä johtona. Tämän kaltainen näkökulma pohjautuu todennäköisesti hallituksen toimivaltaan ja sen todelliseen asemaan osakeyhtiön johdossa²⁵.

Osakkeenomistajan edun mukaista on pyrkiä valitsemaan hallitus, joka kykenee toteuttamaan toiminnalle asetetut päämäärät. Nämä päämäärät ovat useimmiten omistuksen arvon kasvattaminen sekä voiton tuottaminen yhtiölle, ja sitä kautta myös omistajille. Hyvän hallituksen on oltava yhtiön toimintaan nähden oikean kokoinen ja sillä täytyy olla riittävä kokemusta sekä näkemystä yhtiön liiketoiminnasta. Lisäksi hallituksen tulee omata laskentatoimen ja kirjanpidon asiantuntemus, jotta sen on mahdollista valvoa yhtiön toimintaa ja varmistua oikeista raportointijärjestelmistä, joiden avulla tuotetaan oleelliset tiedot yhtiön toiminnasta. Hallituksen tulisi lisäksi omaksua hyvä riskienhallinta ja taloustaito. (Erma, Rasila & Virtanen 2017, 24–25.) Hallituksen työskentelyä sääntelevät niin osakeyhtiölaki kuin yhtiöjärjestyskin. Näiden lisäksi osakkeenomistajat ovat voineet laatia osakassopimuksen, jolla voi olla vaikutusta myös hallituksen toimintaan. Hallituksen on niin halutessaan mahdollista laatia työjärjestys, jossa jäsenten vastualueet ja työtehtävät jakautuvat sekä luoda hyvän hallinnon ohjeet, joita he voivat toimessaan noudattaa. (Hannula ym. 2014, 18.)

²⁴ Yhtiö voi halutessaan päättää, että hallituksen sijasta puhutaan esimerkiksi johtokunnasta (Kyläkallio ym. 2012a, 504).

²⁵ Vastaavanlaista käsitystä ei ole kuitenkaan löytynyt muualta oikeuskirjallisuudesta ja siinä yhtiökokous tunnustetaan yleisesti ottaen osakeyhtiön ylimmäksi toimielimeksi.

3.3.1 Hallituksen kokoonpano

Hallitus on siis osakeyhtiön ainoa pakollinen toimielin ja se koostuu hallituksen jäsenistä. Hallituksen kokoonpano on aina riippuvainen omistajan tahdosta. Ihanteellisena lähtökohdana pidetään omistajien yhtiökokouksessa valitsemaa parhaimmistoa hallituksen jäseniksi, joiden tulisi viedä yritystä asetettuja tavoitteita kohti. (Erma ym. 2017, 23.) OYL 6:8 §:ssä säädetään, että hallitukseen tulee valita yhdestä viiteen varsinaista jäsentä, jos yhtiöjärjestyksessä ei ole toisin määrätty. Mikäli hallitukseen kuuluu vähemmän kuin kolme jäsentä, on hallituksen valittava ainakin yksi varajäsen. Varajäsen toimii varsinaisen jäsenen tilalla silloin, kun tämä on estynyt hoitamaan tehtäviään. (Kyläkallio ym. 2012a, 518.) Hallituksen on valittava puheenjohtaja, jos hallitukseen kuuluu useita jäseniä (6:8.2 §). Puheenjohtajan tehtävänä on huolehtia hallituksen tarpeellisesta kokoontumisesta sekä johtaa puhetta kokouksissa (Kyläkallio ym. 2012a, 517). Jollei yhtiöjärjestyksessä ole toisin määrätty, osakeyhtiölain 6:9 §:n nojalla yhtiökokous valitsee hallituksen jäsenet²⁶. Yleinen käsitys on, että hallitus tai toimitusjohtaja ei ole oikeutettu valitsemaan jäseniä hallitukseen (HE 109/2005 vp, 83).

Hallituksen jäsenten ei nähdä olevan työsuhteessa yhtiöön vaan heidän ja yhtiön välistä suhdetta voidaan kutsua esimerkiksi toimi- tai palvelussuhteeksi (HE 109/2005 vp, 79). Hallituksen jäseneksi valittavan henkilön on itse annettava suostumuksensa. Mikäli henkilö olisi valittu ilman suostumusta, ei häntä voida pitää tosiasiallisesti valittuna tehtävänsä. Hallituksen jäsenen pitää hoitaa velvollisuutensa huolellisesti toimiessaan hallituksen jäsenenä. (Hannula ym. 2014, 15.) Osakeyhtiölain 6:10 §:ssä määrätään, että hallituksen jäsenenä ei voi olla oikeushenkilö eikä henkilö, joka on alaikäinen, jolla on edunvalvoja ja jonka toimintakelpoisuutta on jotenkin rajoitettu taikka henkilö, joka on konkurssissa²⁷. Lisäksi OYL 6:10.2 §:ssä vaaditaan, että vähintään yhdellä hallituksen jäsenellä

²⁶ Yhtiökokouksen sijasta hallintoneuvostolla voi olla yhtiöjärjestyksen määräyksellä oikeus valita hallituksen jäsenet (OYL 6:8 §).

²⁷ Lähtökohdana lain esitöiden mukaan on, että valituksi ei voisi tulla henkilö, joka ei ole kykenevä huolehtimaan omista asioista (HE 109/2005 vp, 83–84).

tulee olla asuinpaikka Euroopan talousalueella²⁸. Rekisteriviranomainen voi myöntää tästä määräyksestä poikkeusluvan sen tarpeelliseksi katsoessaan (6:10.2 §).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1936 I 4 oli kysymys tilanteesta, jossa osakkeenomistaja A oli valittu hallituksen jäseneksi ilman omaa suostumustaan. Yhtiökokous oli valinnut A:n yhtiön hallituksen jäseneksi hänen kieltäytymisestään huolimatta. Korkein oikeus totesi, että yhtiökokous ei voinut valita henkilöä vastoin tahtoaan yhtiön hallitukseen, ja näin ollen päätös oli mitätön eikä A ollut velvollinen toimimaan yhtiön hallituksessa.

Hallituksen jäsenen toimikausi on OYL 6:11 §:n mukaisesti toistaiseksi voimassa oleva. Toimikausi päättyy ja uuden hallituksen jäsenen toimikausi alkaa sen yhtiökokouksen päättyessä, jolloin päätetään uuden jäsenen valinnasta. Yhtiöjärjestyksessä voidaan määrätä toimikaudesta toisin. (6:11 §.) Yleisesti hallituskauDET ovat pitempiä kuin yhden vuoden jaksoja. Kestoltaan ne vaihtelevat useimmiten kahdesta kahdeksaan vuoteen. On myös mahdollista, että eri hallitusten jäsenten toimikaudet ovat kestoltaan erimittaisia. (Kyläkallio ym. 2012a, 508–509.)

3.3.2 Hallituksen jäsenen eroaminen ja erottaminen sekä hallituksen täydentäminen

Osakeyhtiölain 6:12 §:ssä säädetään, että hallituksen jäsenen on mahdollista erota tehtävästään ennen toimikauden päättymistä. Yhtiöjärjestyksellä ei ole mahdollista rajoittaa eroamisoikeutta. On kuitenkin mahdollista, että hallituksen jäsenen ja yhtiön välillä on erillinen sopimus, jonka päättymisestä on säädetty seuraamuksia²⁹. (HE 109/2005 vp, 84.) OYL 6:12 §:n mukaan eroaminen tulee voimaan aikaisintaan silloin kun siitä on ilmoitettu hallitukselle³⁰. Mikäli hallituksen jäsenen on valinnut muu kuin yhtiökokous, tulee siitä ilmoittaa myös valitsijalle.

²⁸ Elinkeinon harjoittamisen oikeudesta annetun lain (122/1919) mukaan elinkeinonharjoittajalla on oltava aina Suomessa kotipaikan edustaja, jotta haasteet sekä muut tärkeät tiedoksiannot on mahdollista toimittaa ja ottaa vastaan asianmukaisesti (6.3 §).

²⁹ Tällainen seuraamus voi olla esimerkiksi korvausvelvollisuuden syntyminen yhtiötä kohtaan (HE 109/2005 vp, 84).

³⁰ Ilmoittaminen hallitukselle tarkoittaa sitä, että asiasta on ilmoitettava suullisesti jollekin hallituksen jäsenelle. Eroilmoituksessa on myös mahdollista määrittää myöhempi ajankohta. (HE 109/2005 vp, 84–85.)

Lisäksi määrätään, että jos yhtiöllä ei ole enää muita hallituksen jäseniä tulee eroavan jäsenen huolehtia yhtiökokouksen koolle kutsumisesta uusien jäsenten valintoja varten. Jos yhtiölle aiheutuu vahinkoa siitä, ettei sillä ole toimivaa johtoa, voi laiminlyönti aiheuttaa hallituksesta eronneelle jäsenelle vahingonkorvausvastuun (Pönkä 2011, 170).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2013:74 oli kyse yhtiön X hallituksen toimikaudesta ja sen päättymisestä sekä velvollisuudesta kutsua yhtiökokous koolle. A ja B olivat vuonna 2009 valittuja yhtiön hallituksen jäseniä, joiden toimikausi päättyi vaalia ensiksi seuranneen yhtiökokouksen päättyessä. Yhtiökoukosta ei kuitenkaan ollut kutsuttu koolle ennen kuin B yksin kutsui yhtiökokouksen koolle syyskuussa 2011. Yhtiökokouksessa oli valittu hallituksen jäseniksi B ja hänen puolisonsa. Korkeimman oikeuden mukaan siitä huolimatta, että B oli edelleen ollut hallituksen jäsen, ei hänellä ollut perusteita olettaa, että hallituksessa ei ole enää muita jäseniä. Näin ollen B:n yksin toimittama kutsu oli lainvastainen. Näillä perusteilla korkein oikeus katsoi, että kyseissä yhtiökokouksessa tehdyt päätökset olivat mitättömiä.

Hallituksen jäsenen voi erottaa OYL 6:13 §:n mukaan se, joka hänet on valinnut. Erotetun jäsenen toimikausi päättyy OYL 6:13.2 §:n määräyksellä erottamisesta päättävän yhtiökokouksen päättyessä, jollei kyseinen kokous päättä toisesta ajankohdasta. Jos hallituksen jäsenen erottaa muu kuin yhtiökokous, päättyy toimikausi välittömästi. Myöskään erottamisoikeutta ei ole mahdollista rajoittaa yhtiöjärjestyksellä taikka muutoin sopimalla. Mahdollisesta toimi- tai palvelussopimuksesta voi kuitenkin seurata erotetun jäsenen oikeus yhtiöltä saataviin korvauksiin. (HE 109/2005 vp, 85.) Hallituksen jäsenen erottamiselle ei tarvitse antaa mitään syytä tai selitystä (Airaksinen ym. 2010a, 479).

Osakeyhtiölain 6:14 §:ssä säädetään, että hallitusta tulee täydentää varajäsenellä, jos varsinaisen jäsenen tehtävä tulee kesken toimikauden avoimeksi tai jäsen menettää kelpoisuutensa toimia hallituksen jäsenenä. Tilanteessa, jossa varajäsentä ei ole, tulee hallituksen muiden jäsenten huolehtia OYL 6:14 §:n mukaan siitä, että uusi jäsen valitaan vielä jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Varajäsenen sovelletaan hallituksen jäseniä koskevia säännöksiä silloin kun hän osallistuu päätöksentekoon (Hannula ym. 2014, 33).

3.3.3 Hallituksen tehtävät

Hallituksen tehtävät jaetaan yleistehtävään ja erityistehtäviin (Immonen & Nuolima 2017, 85). OYL 6:2 §:n mukaan hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta sekä sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Lisäksi hallitukselle kuuluvat kaikki sellaiset asiat, joita ei ole määrätty laissa taikka yhtiöjärjestyksessä muiden toimielinten tehtäviksi³¹ (He 109/2005 vp, 79). Hallituksen täytyy tämän mukaisesti luoda alapuolellaan olevat yhtiön organisaatiot ja valvoa niitä (Immonen & Nuolima 2017, 85). Hallituksen yleisiä tehtäviä ei ole osakeyhtiölaissa määritelty tarkemmin, sillä sitä ei ole pidetty tarkoituksenmukaisena. On selvää, että kunkin hallituksen todelliset tehtävät vaihtelevat yhtiöittäin riippuen toimialasta ja omistusrakenteesta. (Pönkä 2011, 162.)

Hallituksen yksi keskeisimmistä tehtävistä on yhtiön edusta huolehtiminen sekä kaikkien osakkeenomistajien etujen valvominen yhtiössä. Tällöin hallituksen on kohdeltava kaikkia osakkeenomistajia tasavertaisesti. (Hannula ym. 2014, 19.) Hallituksen tehtäviin kuuluu myös päättäminen yhtiön kannalta laajakantoisista asioista. Tällaisia päätöksiä ovat muun muassa operatiivisista toimista, kuten strategioista päättäminen. Mikäli yhtiöllä ei ole toimitusjohtajaa, ovat toimitusjohtajan toimivaltaan kuuluvat tehtävät yhtiön hallituksen hoidettavina. Näin ollen hallituksen tehtävänä voi myös olla yhtiön juoksevan hallinnon hoitaminen. (Pönkä 2011 163.)

Osakeyhtiölain 6:2.1 §:n nojalla hallitus on vastuussa kirjanpidon ja varainhoidon valvonnan asianmukaisesta järjestämisestä. On huomattava, että hallitus itse ei hoida kyseisiä tehtäviä vaan sen velvollisuus on ainoastaan huolehtia niiden hoitamisen järjestämisestä asianmukaisesti (Pönkä 2011, 164). Lisäksi hallituksen tehtäviin kuuluvat yhtiön budjetin suunnittelu ja tilinpäätöksen hyväksyminen sekä mahdollisen toimitusjohtajan valitseminen että erottaminen. Hallitus kutsuu yhtiökokouksen koolle sekä valmistelee ja laittaa täytäntöön yhtiökokouksen päätökset. (Airaksinen & Lindholm 2007, 76-77.) Hallitukselle voidaan myös antaa

³¹ Tätä yhtiön hallinnosta huolehtimista sekä yhtiön toiminnan asianmukaista järjestämistä kutsutaan hallituksen yleistoimivallaksi (HE 109/2005 vp, 79).

oikeus edustaa yhtiötä (OYL 6:25 §). Tämä edustusoikeus ei ole suoraan yksittäisellä hallituksen jäsenellä vaan yhtiöjärjestyksessä on mahdollista antaa oikeus yhtiön edustamiseen joko nimetysti tai aseman perusteella (Erma ym. 2017, 41).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2001:85 oli kyse osakeyhtiön kirjanpidon laiminlyömisestä. Yhtiön hallituksen puheenjohtaja A väitti sopineensa kirjanpidon hoidon järjestämisestä yhtiön toimitusjohtajan sekä hallituksen jäsenen B:n kanssa siten, että B oli vastuussa kirjanpidon hoidosta. Korkein oikeus katsoi, että A:n toimimisvelvollisuus hallituksen puheenjohtajana sekä jäsenenä määräytyi VOYL 8:6.2 §:n mukaisesti hallitukselle kuuluvasta valvontavelvollisuudesta. Tällöin kyseinen sopimus ei vapauttanut A:ta velvollisuudestaan. Korkein oikeus tuomitsi A:n sakkorangaistukseen kirjanpitorikoksesta. Tapaus kuvastaa hyvin hallituksen jäsenen velvollisuutta järjestää hallitukselle määrättyt tehtävät asianmukaisesti ja sekä velvollisuutta toimia lain edellyttämällä tavalla.

Osakeyhtiölain kuudennen luvun 7 § antaa hallitukselle mahdollisuuden tehdä yksittäistapauksessa taikka yhtiöjärjestyksen määräyksellä päätös, joka kuuluu yhtiön toimitusjohtajan toimivaltaan. On huomioitava, että säännös ei käsitä toimitusjohtajan yleistoimivallan ulkopuolisia asioita (HE 109/2005 vp, 82). Lisäksi hallitus voi saattaa OYL 6:7:2 §:n määräyksellä hallituksen tai toimitusjohtajan toimivaltaan kuuluvan asian yhtiökokouksen päätettäväksi. Jos hallitus on siirtänyt asian yhtiökokouksen päätettäväksi, on sen mahdollista vapautua vahingonkorvausvastuusta kyseisen momentin nojalla. Yhtiökokouksella ei kuitenkaan ole velvollisuutta tehdä päätöstä asiassa, joka on siirretty kyseisen säännöksen nojalla hallitukselta yhtiökokoukselle. (HE 109/2005 vp, 82.)

Edellä mainittujen tehtävien lisäksi hallituksen erityisiä tehtäviä on OYL:ssa lueteltu useita satoja. Näiden tehtävien yksityiskohtainen läpikäyminen tässä opinnäytetyössä ei ole tarkoituksenmukaista. Tällaisia erityistehtäviin kuuluvia asioita ovat muun muassa osakkeiden maksamista koskevien vakuutusten antaminen kaupparekisterille, valtuutuksen nojalla päättäminen vaikkapa osakeannista ja omien osakkeiden hankinnasta sekä yhtiön hallussa olevien osakkeiden mitätöimisestä, sulautumisesta ja jakautumisesta. (Airaksinen ym. 2010a, 420.) Näitä

erityisiä päätösasioita hallitus ei voi siirtää yhtiökokouksen päätettäväksi OYL 6:7 §:n nojalla (Mähönen & Villa 2010, 220).

3.3.4 Hallituksen kokoontuminen ja päätöksenteko

Hallitus on kollektiivinen toimielin, jonka vuoksi kokousten pitäminen on hyvä tapa työskennellä. Ilman kokouksia hallitus ei pysty tekemään päätöksiä tai suorittamaan muitakaan tehtäviään. (Hannula ym. 2014, 50.) Osakeyhtiölain 6:5 §:n mukaan hallituksen puheenjohtaja vastaa siitä, että hallitus kokoontuu tarvittaessa. Lisäksi säädetään, että kokous täytyy kutsua koolle, jos toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen sitä vaatii. Mikäli hallituksen puheenjohtaja ei kutsu kokousta koolle, on hallituksen jäsenellä oikeus toimittaa koolle kutsuminen, jos yli puolet hallituksen jäsenistä on sen hyväksynyt. (6:5 §.) Riittävä kokoustiheys on riippuvainen yhtiökohtaisista olosuhteista eikä sitä ole mahdollista tai tarpeellista tarkemmin säännellä. Lakiin ei sisälly erillisiä säännöksiä kutsusta, mutta keskeistä on, että kutsuajat ovat kohtuullisia ja paikka on kohtuullisen matkan päässä. (HE 109/2005 vp, 80–81.) Kokouskutsu on katsottu voitavan toimittaa vapaamuotoisesti kuten sähköpostilla, kirjeellä tai puhelimitse. Olennaista hallituksen koolle kutsumisessa on se, että kaikille hallituksen jäsenille on varattu mahdollisuus osallistua kokoukseen³². (Hannula ym. 2014, 52.) Kokouspaikka voi yleensä olla jokin tietty neuvottelutila yhtiön tiloissa. Paikkaa ei siis ole soveliasta valita siten, että jäsenen osallistuminen kokoukseen vaikeutuu huomattavasti. (Airaksinen ym. 2010a 444–445.)

Joustavan ja tarkoituksenmukaisen päätöksenteon kannalta on tärkeää, että hallituksen jäsenet saavat kaiken kokousmateriaalin etukäteen tutustuttavaksi. Tästä ei ole OYL:ssa erillisiä säädöksiä. On kuitenkin katsottu, että materiaalin toimittaminen voi tapahtua perinteisen postin tai sähköpostin välityksellä. Tällä tavoin voidaan turvata päätöksenteon tehokkuus. (Erma ym. 2017, 63.)

Jollei yhtiöjärjestyksessä edellytetä määräenemmistöä, tulee hallituksen päätökseksi OYL 6:3 §:n mukaan enemmistön mielipide. Äänten mennessä tasan

³² Estyneen jäsenen tilalle pitää kutsua varajäsen (Immonen & Nuolimaa 2017, 87).

puheenjohtajan ääni ratkaisee. Jos tasatilanne muodostuu puheenjohtajan vaalissa, päätös ratkaistaan arvalla. Hallitus on päätösvaltainen OYL 6:3.2 §:n mukaisesti silloin, kun yli puolet jäsenistä on paikalla, mikäli yhtiöjärjestyksessä ei muuta edellytetä. Kokonaismäärä lasketaan yhtiökokouksessa valituista hallituksen jäsenistä. Lisäksi säädetään, että päätöstä ei saa tehdä, jos kaikille hallituksen jäsenille ei ole varattu tilaisuutta osallistua asian käsittelyyn. Mikäli päätös tehdään ilman kokouksen pitoa, täytyy päätös kirjata, allekirjoittaa, numeroida ja säilyttää niin kuin hallituksen pöytäkirjaa³³. OYL 6:2.2 §:ssä määrätään, että hallitus tai sen jäsen ei saa noudattaa itsensä taikka muiden toimielinten tekemiä päätöksiä, jos ne ovat osakeyhtiölain tai yhtiöjärjestyksen vastaisia.

Tapauksessa KKO 2000:69 korkein oikeus katsoi, että mikäli hallituksen päätösvaltainen enemmistö sattuu olemaan koolla yhtäaikaisesti, kysymyksessä ei ole hallituksen kokous. Tällöin se enemmistö ei voi tehdä pätevää hallituksen päätöstä, sillä kaikille hallituksen jäsenille ei ole annettu tilaisuutta osallistua kokoukseen. Korkein oikeus totesi, että hallituksen kokous voidaan pitää ilman kutsua, jos kaikki hallituksen jäsenet sattuvat samanaikaisesti paikalle. Jos taas vain osa jäsenistä on paikalla, voivat he tehdä päteviä päätöksiä sillä edellytyksillä, että poissa olleet jäsenet antavat jälkeensä suostumuksensa kokouksen pitämisen ilman kutsua sekä hyväksyvät tehtyjen päätösten sisällön. Lisäksi korkein oikeus lausui, että hallituksen on mahdollista tehdä päätös näissä olosuhteissa, jos tilanne on kiireellinen ja se edellyttää päätöksen tekemistä hetimiten.

Hallituksen pitämästä kokouksesta tulee laatia pöytäkirja OYL 6:6 §:n mukaisesti. Hallituksen puheenjohtajan on allekirjoitettava pöytäkirja. Mikäli jäseniä on useita, tarvitaan siihen myös yhden hallituksen jäsen allekirjoitus. Jokaisella hallituksen jäsenellä tai toimitusjohtajalla on oikeus saada pöytäkirjaan merkintä omasta eriävästä mielipiteestä. Lisäksi säädetään, että pöytäkirjat täytyy numeroida ja säilyttää luotettavalla tavalla. Pöytäkirjaa pidetään nykyisinkin lähinnä todisteluasiakirjana. Se on vahva näyttö siitä, mitä kokouksessa on käsitelty ja päätetty. Eriävien mielipiteiden lisäksi pöytäkirjaan olisi hyvä merkitä myös äänestysten tulokset, sillä tällä voi olla vaikutusta hallituksen jäsenten vahingonkorvausvelvollisuutta arvioitaessa. (HE 109/2005 vp, 81–82.)

³³ Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi kokouksen pitämistä puhelimesta tai päätöksen tekemistä sähköpostin välityksellä (HE 109/2005 vp, 80).

Hallituksen jäsen voi olla esteellinen vastaavanlaisesti niin kuin osakkeenomistaja yhtiökokouksessa. Mikäli hallituksen jäsenelle on odotettavissa oleellista etua, joka olisi ristiriidassa yhtiön edun kanssa käsiteltävässä asiassa, ja se koskee joko hänen ja yhtiön välistä tai yhtiön ja kolmannen osapuolen välistä sopimusta, ei jäsen saa OYL 6:4 §:n mukaisesti osallistua sen asian käsittelyyn. Sopimus käsittää myös oikeustoimen, oikeudenkäynnin ja puhevallan käyttämisen. Esteellisen henkilön on itse ilmoitettava olevansa jäävi ja jättäytyttävä pois päätöksenteosta. Hallituksen päätösvaltaisuuden osalta esteellisten jäsenten ei katsota olevan läsnä. (Erma ym. 2017, 67.)

Kouvolan hovioikeuden 7.10.2009 antamassa tuomiossa S 08/1009 konkretisoi hallituksen jäsenen esteellisyys. Tapauksessa hallituksen ainoa varsinainen jäsen A oli myöntänyt itselleen vastuuvapauden osakkeenomistajan roolissa. Hallituksen varajäsen ja osakkeenomistaja B oli sitä mieltä, että A oli ollut toimissaan esteellinen eikä voinut myöntää vastuuvapautta itselleen. B oli ehdottanut A:lle, että hän päättäisi vastuuvapauden myöntämisestä taikka sen myöntämättä jättämisestä, mihin A ei ollut suostunut. Hovioikeus totesi, että hallituksen varajäsen ja osakkeenomistaja B ei ollut esteellinen päättämään vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle eli A:lle. Näin ollen hallituksen varsinainen jäsen A oli ollut OYL:n tarkoittamalla tavalla esteellinen, ja päätös vastuuvapauden myöntämisestä tuli kumota.

3.3.5 Hallituksen päätöksen moittiminen

Yleinen moiteoikeus ei koske hallituksen tekemiä päätöksiä (Pönkä 2011, 171). Hallituksen päätökset voivat olla pätemättömiä. Päätös voi olla sekä muodollisesti että asiallisesti virheellinen. Näissä tapauksissa päätös on jo sellaisenaan pätemätön. Muodollinen virhe on kyseessä vaikkapa silloin, kun kaikille hallituksen jäsenille ei ole varattu tosiasiallista mahdollisuutta osallistua hallituksen kokoukseen, milloin kyse on kutsutavan virheellisyydestä. Asiallinen virhe koskee taas kokouksen sisältöä. Sisällöllisesti virheellinen olisi esimerkiksi päätös, joka on yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. Väitteenvaraisen pätemättömyyden vetoamisesta ei ole OYL:ssa säädetty tarkemmin. (Airaksinen ym. 2010a, 432.)

Yleisesti katsoen osakkeenomistajilla tai muilla henkilöillä ei ole oikeutta vaatia päätöksen julistamista pätemättömäksi (Airaksinen ym. 2010a, 432). Kuitenkin sillä osakkeenomistajalla, kenen oikeuteen hallituksen päätös vaikuttaa, on oikeus ajaa kannetta pätemättömyyden toteamiseksi (Mähönen ym. 2006, 204). Lähtökohtaisesti hallituksen tekemiin osakeyhtiölain tai yhtiöjärjestyksen vastaisiin päätöksiin tulisi ensisijaisesti puuttua vahingonkorvausvastuuta käsittelevien säännösten nojalla. Tilanteessa, jossa hallitus on tehnyt päätöksen yhtiökokouksen antaman valtuutuksen nojalla, on osakkeenomistajalla oikeus moittia sitä osakeyhtiölain 21 luvun mukaisesti. (Pönkä 2011, 171.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2006:90 yhtiön X hallitus oli antanut pantin yhtiön osakkeet suurimmaksi osaksi omistaneen osuuskunnan veloista. Osuuskunnan silloisen todella huonon taloudellisen tilanteen vuoksi oli ollut selvillä, että pantti menetetään osuuskunnan velkojen puolesta pantinsaajan hyväksi. Näin ollen korkein oikeus totesi, että kysymyksessä oli ollut osakeyhtiön varojen laitton käyttäminen OYL:ssa säädettyllä tavalla. Tällöin yhtiön hallituksella ei ole ollut oikeutta ryhtyä kyseisiin toimiin. Korkein oikeus totesi, että yhtiön hallituksen tekemä päätös oli näillä perusteilla pätemätön ja velkojat joutuivat palauttamaan vakuudeksi annetun panttauksen summan takaisin yhtiölle X.

Hallituksen jäsenenä toimiminen on luottamustoimi, jonka vuoksi henkilön on huolellisesti toimien edistettävä yhtiön etua. Hallituksen jäseneksi yhtiökokous pyrkii valitsemaan parhaat mahdolliset henkilöt, joilla on sellaista kokemusta ja ymmärrystä, jota tarvitaan hallituksessa toimiessaan. Onhan hallituksen tärkein tehtävä asettaa yhtiölle päämäärät, joita kohti yhtiötä viedään. Hallituksen ollessa yhtiön ainoa pakollinen toimielin, on sillä paljon toimivaltaa sekä tehtäviä. Yhtenä hallituksen tärkeimpänä tehtävänä on kuitenkin nähty yhtiön toimitusjohtajan valitseminen. Toimitusjohtajan tulee toimia hallituksen linjausten mukaisesti ja käydä jatkuvaa vuoropuhelua hallituksen kanssa.

3.4 Toimitusjohtaja

Osakeyhtiölain 6:1.1 §:n mukaan yhtiöllä voi olla toimitusjohtaja. Toimitusjohtaja ei tällöin ole osakeyhtiön pakollinen toimielin. Yhtiö voi niin halutessaan valita tai olla valitsematta toimitusjohtajaa. Valinta on täysin yhtiön sisäinen asia. (Mähönen & Villa 2010, 270.) Vakiintuneen katsontatavan mukaisesti toimitusjohtaja voi olla vain yksi luonnollinen henkilö. Tästä huolimatta toimitusjohtajaa halutaan korostaa osakeyhtiön yhtenä toimielimenä. Tämän vuoksi eivät työoikeudelliset normit ole sovellettavissa toimitusjohtajaan eikä toimitusjohtajaa siten pidetä työntekijänä. Tällöin puhutaankin toimitusjohtajan toimitusjohtajana työsuhteen sijaan. (Airaksinen ym. 2010a, 489.) Osakeyhtiölaki sisältää varsin vähän nimenomaisesti toimitusjohtajaa koskevaa sääntelyä (Pönkä 2011, 172). Toimitusjohtajaan sovelletaankin useimmiten samoja säännöksiä kuin hallituksen jäseneseen (Kyläkallio ym. 2012a, 591).

3.4.1 Toimitusjohtajan valinta, eroaminen ja erottaminen

Osakeyhtiölain 6:20.1 §:n nojalla hallitus valitsee toimitusjohtajan. Hallintorakennetta on pyritty selkeyttämään säädettäessä nimenomaisesti hallituksen oikeudesta valita toimitusjohtaja. Näin ollen toimitusjohtaja vastaa toimistaan hallitukselle, joka on puolestaan vastuussa yhtiökokoukselle. (HE 109/2005 vp, 87.) Toimitusjohtajan valitsemisesta voidaan määrätä yhtiöjärjestyksessä tai hallituksen on mahdollista valita toimitusjohtaja niin halutessaan (Mähönen ym. 2006, 176). Toimitusjohtajan kelpoisuus määräytyy OYL 6:10 §:n mukaisesti samoilla perusteilla kuin hallituksen jäsenenkin kelpoisuusvaatimukset³⁴. Toimitusjohtajan nimitämiseen ei ole varsinaista ohjeistusta, ja nimeämistapoja onkin monia. (Erma ym. 2017, 37.)

Toimitusjohtajalla on OYL 6:20.2 §:n mukainen oikeus erota tehtävästään. Eroaminen tulee säädöksen mukaan voimaan aikaisintaan silloin, kun siitä on ilmoitettu hallitukselle. Toimitusjohtajan eroamisoikeus vastaa hallituksen jäsenen

³⁴ Kts. 35.

eroamisoikeutta³⁵. Yhtiöllä ei ole mahdollisuutta estää toimitusjohtajan eroa yhtiöoikeudellisesti laillisella tavalla. Toimitusjohtajan eroaminen voi toki johtaa sopimusoikeudellisiin seurauksiin, jos sen katsotaan olevan toimitusjohtajan ehtojen vastaista. (HE 109/2005 vp, 87.) Hallituksella tulisikin aina olla jonkin tasoinen käsitys siitä, kuka nimetään väliaikaiseksi toimitusjohtajaksi, jos nykyinen toimitusjohtaja eroaa (Erma ym. 2017, 37).

Hallituksella on myös oikeus erottaa toimitusjohtaja tehtävästään OYL 6:20.3 §:n määräyksellä. Jos hallitus ei ole päättänyt myöhemmästä ajankohdasta, tulee erottaminen voimaan välittömästi (6:20.3 §). Toimisuhte on mahdollista katkaista ilman irtisanomisaikaa tai ilman sen erityisempää syytä, esimerkiksi silloin kun on kyseessä hallituksen luottamuksen menettäminen. Hallituksella on tällöin koska tahansa oikeus erottaa toimitusjohtaja. (HE 109/2005 vp, 87.) Kyseinen säännös korostaa ennen kaikkea hallituksen ja toimitusjohtajan keskinäistä suhdetta ja sen perustumista luottamukseen (Mähönen & Villa 2010, 276). Toimisuhteen epävarmuudesta johtuen toimitusjohtaja tekee usein yhtiön kanssa sopimuksen, joka sisältää ehtoja liittyen ainakin toimitusjohtajan toimisuhteen päättämiseen (Airaksinen ym. 2010a, 489).

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 2002:73 osakeyhtiön X hallitus oli erottanut A:n toimitusjohtajan tehtävistä välittömästi pysyvän luottamuspulan vuoksi. Tämän johdosta A vaati vahingonkorvausta sekä irtisanomisajan palkkaa vastaavaa korvausta toimisuhteen päättämisestä. Korkein oikeus totesi, että oli selvää ettei A ole ollut työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa yhtiöön X, ja että lainsäädännöllä ei ole rajoitettu osakeyhtiön oikeutta lopettaa toimitusjohtajan toimisuhtetta. Lisäksi korkein oikeus lausui, että toimisuhteen päättämisen ehtoista ja korvauksista olisi tullut sopia toimitusjohtaja A:n sekä yhtiön itsensä välillä. Korkein oikeus katsoi, että tällaista sopimusta ei ollut tehty, jolloin yhtiön X hallitus oli erottanut A:n hyväksyttävällä syyllä. Näin ollen luottamuspulan johdosta erottamista ei voida pitää lain tai sopimuksen vastaisena. Korkein oikeus hylkäsi kanteen perusteettomana. Kyseinen tapaus konkretisoi hyvin toimisuhteen epävakautta sekä hallituksen merkittävää valtaa vaikuttaa sen päättämiseen.

³⁵ Kts. 36.

3.4.2 Toimitusjohtajan tehtävät

Toimitusjohtajan toimenkuva jakautuu hallitusta vastaavalla tavalla yleisiin sekä erityisiin tehtäviin (Pönkä 2011, 172). Osakeyhtiölain 6:17 §:ssä säädetään toimitusjohtajan yleisistä tehtävistä, joita ovat sen mukaan juoksevan hallinnon hoitaminen hallituksen ohjeiden ja määräysten mukaisesti³⁶. Tätä kutsutaan toimitusjohtajan yleistoimivallaksi. Lisäksi säädetään, että toimitusjohtajan on vastattava siitä, että yhtiön varainhoito on järjestetty luotettavasti ja että kirjanpito on lainmukaista. Toimitusjohtajan tulee myös antaa OYL 6:17 §:n nojalla tarpeelliset tiedot hallitukselle sen tehtävien hoitamiseksi. Nämä tiedot on toimitusjohtajan annettava oma-aloitteisesti. Hallitus voi tarvittaessa määrittää sen, mitkä tiedot se tarvitsee tehtäviensä suorittamiseksi. (HE 109/2005 vp, 86.) Toimitusjohtajan yleisiin tehtäviin kuuluvaa yhtiön päivittäistä johtamista sekä johtamiskäytännön suunnittelua ja toteutusta on kuitenkin pidetty yleisesti toimitusjohtajan tärkeimpänä tehtävänä (Hannula ym. 2014, 37).

Korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1988:31 tuo esille toimitusjohtajan itsenäisen aseman yleistoimivallan rajoissa. Tapauksessa osakeyhtiön toimitusjohtaja oli pannut täytäntöön hallituksen tekemän päätöksen yhtiön omistamien osakkeiden panttauksesta. Lisäksi toimitusjohtaja oli tehnyt muita yhtiötä velvoittavia rahoitussopimuksia ilman hallituksen suostumusta. Tapauksessa punnittiin sitä, oliko toimitusjohtajalla ollut oikeutta menetellä kyseisellä tavalla. Korkein oikeus totesi, että toimitusjohtajalla oli yleisen toimivallan perusteella ollut oikeus panna täytäntöön hallituksen jo hyväksymän päätöksen sekä tehdä kyseisiä rahoitussopimuksia, jotka eivät vaatineet hallituksen hyväksyntää. Korkeimman oikeuden mukaan kyseiset toimet kuuluivat juoksevan hallinnon hoitamiseen. Näin ollen toimitusjohtaja oli menetellyt oman toimivaltansa mukaisesti.

Toimitusjohtajalla on lukuisia erityistehtäviä eikä niitä kaikkia ole tarkoituksenmukaista käydä läpi tässä opinnäytetyössä. Tutustutaan kuitenkin hieman muuta-

³⁶ Tällä tarkoitetaan sitä, että toimitusjohtaja ei saa toimia hallituksen tekemien yleisten linjausten vastaisesti (Pönkä 2011, 172).

miin toimitusjohtajan erityisiin tehtäviin yleiskatsauksen omaisesti. Toimitusjohtajalla on OYL 6:18 §:n mukaan oikeus olla läsnä ja käyttää puhevaltaansa hallituksen kokouksissa, ellei hallitus päättä toisin³⁷. Toimitusjohtajan läsnäolo onkin usein tarpeellista hänen tehtäviensä kannalta (HE 109/2005 vp, 86). Toimitusjohtaja kutsuu hallituksen koolle, antaa hallitukselle selkeän päätösehdotus päätöasioissa ja hankkii lisäaineistoa sekä tietoa ulkopuolisilta asiantuntijoilta sitä tarvittaessa. Näin hallitus pystyy tekemään paremmin perusteltuja päätöksiä. Tämän jälkeen toimitusjohtaja panee hallituksen päätökset täytäntöön. Toimitusjohtaja voi myös itse kuulua yhtiön hallitukseen tai jopa toimia tämän puheenjohtajana. Ei ole kuitenkaan mahdollista, että toimitusjohtaja olisi hallintoneuvoston jäsen. (Mähönen ym. 2006, 180.) Toimitusjohtajalla on hallituksen informointivollisuus ja hänen on pidettävä hallitus ajan tasalla yhtiön asioista (Hannula ym. 2014, 35–36).

Lisäksi toimitusjohtajalla voi olla OYL 6:25 §:n mukainen yhtiön edustamisoikeus, jolla tarkoitetaan lähinnä sopimuksien allekirjoittamista yhtiön puolesta tai jotain toimia viranomaisten suuntaan. Toimitusjohtaja hyväksyy tarjoukset. Erityisiin toimitusjohtajan tehtäviin kuuluu myös budjettien ja toimintasuunnitelmien valmistelu, investointien suunnittelu ja valmistelu sekä merkittävien asiakas ja yhteistyökumppaneiden tapaaminen. Toimitusjohtaja vastaa myös useasti henkilökunnan valvonnasta, palkkauksesta ja siihen liittyvistä kysymyksistä sekä palkitsemisesta ja kouluttamisesta. (Hannula ym. 2014, 44.)

Osakeyhtiölain 6:17.2 §:ssä säädetään, että toimitusjohtaja voi ryhtyä epätavallisiin tai laajakantoisiin toimiin vain, jos hallitus on hänet siihen valtuuttanut. Tämä pätee myös, jos hallituksen päätöstä ei ole mahdollista odottaa aiheuttamatta yhtiölle olennaista haittaa. Tällöinkin hallitukselle on annettava mahdollisimman nopeasti tieto kyseisistä toimista. Tällaisissa tilanteissa toimitusjohtajan on huomioitava yhtiön toiminnan laajuus sekä laatu. (6:17.2 §.) On hyvin harvinaista, että toimitusjohtajat ovat ryhtyneet säädöksessä tarkoitettuihin toimiin ilman hallitukselta saatua valtuutusta (HE 109/2005 vp, 86). Oikeuskäytännössä ei ole juuri-

³⁷ Tässäkin yhteydessä puhevallan käyttäminen tarkoittaa myös oikeutta tehdä aloitteita (HE 109/2005 vp, 86).

kaan esimerkkejä kyseisiin laajakantoihin toimiin ryhtymisestä. Teknologian kehitys edesauttaa yhteydenpitoa toimitusjohtajan sekä hallituksen välillä, jolloin on epätodennäköistä, että toimitusjohtajan täytyisi ryhtyä lakikohdan mukaisiin toimiin yhtiön edun takaamiseksi. Säännöksen todennäköisimpänä käyttöalana nähdään tilanne, jossa hallituksen jäsen tai jäsenet ovat esteellisiä käsittelemään asiaa eikä päätöstä saada aikaiseksi. (Airaksinen ym. 2010a, 497.) Sen lisäksi, että toimitusjohtajan kelpoisuus arvioidaan jo aiemmin mainitun mukaisesti samoilla vaatimuksilla hallituksen jäsenen kanssa, osakeyhtiölain 6:19 §:n mukaan myös toimitusjohtajan esteellisyyttä ja päätösten pätemättömyyttä arvioitaessa sovelletaan OYL:n säädöksiä.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2000:58 A oli pankin toimitusjohtajana toimiessaan myynyt B:lle asunto-osakeyhtiön osakkeet. Varsinaisen kauppahinnan lisäksi kaupasta oli myös maksettu mustaa kauppahintaa, jonka B oli maksanut A:n tilille. Kauppa oli rahoitettu kyseisestä pankista saadulla lainalla. Korkein oikeus katsoi, että pankin rahoittaessa lainan, A:n etu sekä pankin etu olivat voineet olla keskenään ristiriidassa, jolloin A oli ollut esteellinen toimissaan. Lisäksi A oli vaikuttanut olennaisesti B:n saamaan lainaan, jonka myöntäminen oli ollut välttämätön edellytys A:n edullisen asuntokaupan toteuttamiselle. Korkein oikeus totesi, että lainan myöntämisestä oli aiheutunut vahinkoa pankille, sillä B ei ollut maksanut lainasta mitään suorituksia eikä vakuutena olleista osakkeista saatu suoritus kattanut velan määrää. Näin ollen A oli velvollinen korvaamaan pankille toimitusjohtajana aiheuttamansa vahingot.

Toimitusjohtajan sekä hallituksen tehtävänjakoa ja keskinäistä vuorovaikutusta kuvataan usein symbioosiksi. Hallitus päättää yhtiön strategiasta, jonka toteuttamiseen toimitusjohtaja osallistuu. Toimitusjohtaja toimii vuorostaan hallituksen tärkeimpänä tiedonantajana sekä antaa myös oman myötävaikutuksensa päätöksentekoon. Tämän lisäksi hallituksen päätökset tehdään useasti toimitusjohtajan esittelystä, mikä antaa toimitusjohtajalle huomattavaa vaikutusvaltaa hallitukseen nähden. (Pönkä 2011, 172–173.) Laajakantoisten päätösten kuuluessa hallitukselle on toimitusjohtajalla sen sijaan parempi käsitys yhtiön tilasta ja taloudesta. Toimitusjohtaja onkin yhtiön toiminnan sekä menestymisen kannalta hyvin keskeinen henkilö. (Airaksinen ym. 2010a, 489.) Toimitusjohtajan tehtävät

on voitu määritellä erikseen yhtiöjärjestyksessä, mutta yleensä niitä on tarkennettu ainakin hallituksen työjärjestyksessä. Prokuran eli kaupparekisteriin merkityn yleistoimivaltuuden myöntämistä toimitusjohtajalle on pidetty myös yleisenä tapana määritellä toimitusjohtajan tehtäviä. Toimitusjohtajan toimivaltuudet pohjautuvat tavallaan hallitukselta, sillä toimitusjohtaja käyttää valtaa, joka olisi hallituksella, mikäli toimitusjohtajaa ei olisi valittu. (Hannula ym. 2014, 38.) Hallituksen ja toimitusjohtajan keskinäistä toimivaltaa sekä niiden välistä tehtävien jakautumista kuvaa hyvin seuraava taulukko (taulukko 1).

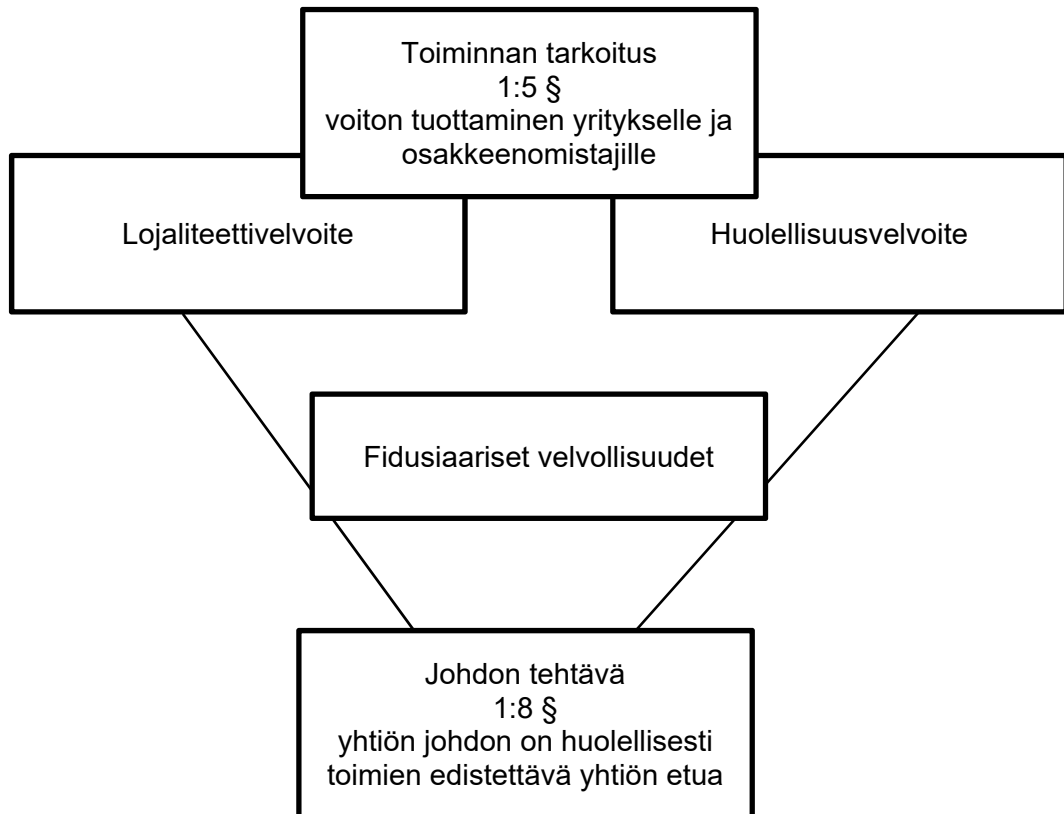
Taulukko 1. Hallituksen ja toimitusjohtajan tehtävien jakautuminen.

Hallitus	Toimitusjohtaja
varainhoito ja kirjanpito	varainhoito ja kirjanpito
laajakantoiset päätökset	päivittäinen johtaminen ja suunnittelu
operatiiviset toimet kuten strategian ja budjetin suunnittelu	budjetin ja investointien suunnittelu
yhtiökokouksen koolle kutsuminen, päätösten valmistelu ja täytäntöön paneminen	hallituksen koolle kutsuminen, läsnäolo ja puheoikeuden käyttö sekä tiedonantamisvelvollisuus
toimitusjohtajan valitseminen, valvonta ja erottaminen	hallituksen kokouksissa päätösehdotusten antaminen ja päätösten täytäntöönpano
yhtiön ja osakkaiden eduista huolehtiminen sekä niiden valvominen	henkilökunnan palkkaus, valvonta ja koulutus
yhtiön yleisestä hallinnosta huolehtiminen	sopimusten ja tarjousten laatiminen sekä hyväksyminen
yhtiön edustaminen	mahdollinen edustusoikeus
	yhteistyökumppaneiden tapaaminen ja hankkiminen

Kuten edellä on todettu, osakeyhtiön johto muodostuu useasta eri toimielimestä. Yhtiökokouksella, hallituksella, mahdollisella hallintoneuvostolla sekä toimitusjohtajalla ovat tietyt tehtävät ja vastuualueet, joiden mukaisesti tulisi menetellä. Vastuunjakokysymykset etenkin hallituksen ja toimitusjohtajan välillä voivat olla haasteellisia, mutta välttämättömiä sujuvan hallinnon takaamiseksi. Kun kaikki toimielimet tietävät toimivaltansa ja hoitavat sen mukaisesti tehtäviään, on hallinnon toteutuminen asianmukaisesti turvattu. Erityisesti toimitusjohtajan ja hallituksen kohdalla tehtävien jako, toimivallan ylittäminen tai luottamustoimen hoitaminen epäasianmukaisesti ja osakeyhtiölain säännösten vastaisesti voi johtaa huolellisuusvelvoitteen laiminlyöntiin, ja tällöin myös vahingonkorvausvelvollisuuteen. Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoitteeseen paneudutaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

4 Johdon huolellisuusvelvoite

Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoite kuuluu jo aiemmin lueteltuihin lain kahdeksaan keskeiseen periaatteeseen. Huolellisuusvelvoitteesta säädetään osakeyhtiölain 1:8 §:ssä seuraavaa: ”Yhtiön johdon on huolellisesti toimien edistettävä yhtiön etua.” Velvoite koostuu kahdesta osasta (kuvio 2) eli siihen sisältyy johdon velvollisuus toimia huolellisesti sekä velvollisuus toimia aina yhtiön edun mukaisesti. Ensimmäinen osa muodostaa huolellisuusvelvollisuuden, joka velvoittaa johtoa toimimaan huolellisesti ja toinen siihen läheisesti kytköksissä olevan lojaliteettivelvollisuuden, jolla velvoitetaan johdon toimintaa yhtiötä ja sen osakkeenomistajia kohtaan. (HE 109/2005 vp, 40.) Yhtiön edun mukaan toimiminen tarkoittaa käytännössä toimimista yhtiön tarkoituksen mukaisesti (1:5 §) eli voiton tuottamista ja osakkeenomistajien sijoituksen arvon maksimointia (Erma ym. 2017, 74). Johdon huolellisuus- ja lojaliteettivelvollisuus ovat ne voimat, joiden avulla yhtiön toiminnan tarkoitus voidaan todellisuudessa panna täytäntöön (Nyström 2016, 51). Näitä edellä mainittuja velvollisuuksia voidaan kutsua fidusiarisiksi velvollisuuksiksi (Mähönen & Villa 2013, 38).



Kuvio 2. Huolellisuusvelvoitteen sisältö.

Kuvio 2 kuvaa osakeyhtiön johdon tehtävän jakautumista lojaliteetti- ja huolellisuusvelvoitteeseen, joita yhdessä nimitetään fidusiaarisiksi velvollisuuksiksi. Nämä velvoitteet ovat puolestaan yhteydessä osakeyhtiön toiminnan tarkoitukseen eli voiton tuottamiseen.

Fidusiaarilla tarkoitetaan henkilöä, jolla on asemansa perusteella velvollisuus hoitaa toisen henkilön eli fidusiantin asioita. Kyseinen erityinen luottamussuhde on mahdollista luoda niin sopimuksen kuin lainkin nojalla. Fidusiaarin toimeksianto voi sisältää omaisuuden ja muiden asioiden sekä mielenkiinnon kohteiden ja tavoitteiden hoidon. Fidusiaariset velvollisuudet käsitetään useimmiten fidusiaarin velvollisuudeksi edistää lojaalisti fidusiantin etua huolellisesti ja järkevästi toimien. Tällöin kyseisillä velvollisuuksilla viitataan yhtiöoikeudessa velvollisuuteen toimia huolellisesti ja velvollisuuteen toimia lojaalisti. Näillä molemmilla velvollisuuksilla pyritään siihen, että yhtiön johto eli fidusiaari toimisi fidusiantin eli yhtiön ja osakkeenomistajien edun mukaisesti. Suomessa fidusiaariset velvollisuudet ovat terminä vakiintuneet vasta vuoden 2006 osakeyhtiölakiuudistuksen jälkeen. (Nyström 2016, 50-51.)

Oikeuskirjallisuudessa onkin toisinaan katsottu, että osakeyhtiölaissa mainittu johdon huolellisuusvelvollisuus heijastuu siviilioikeudesta. Tätä on perusteltu sillä, että siviilioikeudessa on pidetty lähtökohtana sitä, että toisen henkilön asioita hoitaakseen ottaneen (fidusiaarin) tulee suorittaa tehtävänsä huolellisesti ja päämiehen (fidusiantin) etua edistäen. Tällöin yhtiön johdon on toimittava huolellisesti niin yhtiötä kuin osakkeenomistajiaakin kohtaan. Lojaliteettivelvollisuuden on puolestaan nähty heijastuvan sopimusoikeudesta, jossa vallitsee sopimusoikeudellinen lojaliteettiperiaate. Tämän mukaan sopijapuolien tulee ottaa huomioon toisen tietynasteiset intressit, vaikka sopimus ei niin erikseen velvoittaisikaan. Tämä viittaa yhtiön ja kaikkien osakkeenomistajien edun mukaiseen toimintaan sekä omien intressien syrjäyttämiseen. Näin ollen voidaan todeta, että osakeyhtiölaissa toistetaan huolellisuusvelvoitteen osalta muiden oikeudenalojen velvoittavia itsestäänselvyyksiä. (Pönkä 2011, 123–129.)

Johdon³⁸ huolellisuusvelvollisuudella on ennen kaikkea merkitystä nimenomaisesti johdon jäsenen vahingonkorvausvastuun arvioinnissa (Pönkä 2011, 123). OYL 22:1.1 §:n mukaan johdon henkilön tulee korvata vahinko, joka on 1:8 §:ssä säädetyn huolellisuusvelvoitteen vastainen, ja jonka hän on tehtävässään tahallaan taikka huolimattomuudesta aiheuttanut yhtiölle. Huolellisuusvelvollisuuden vastaisena voidaan tällöin pitää huolimattonta toimintaa tai yhtiön edun kannalta olennaisen toimenpiteen laiminlyöntiä joko osittain tai kokonaan (Pönkä 2011, 124).

4.1 Huolellisuusvelvollisuuden sisältö

Osakeyhtiön ja sen johdon välistä sopimussuhdetta nimitetään fidusiaarisuhteeksi. Lähtökohtana kyseisen suhteen syntymiselle on osakeyhtiöoikeudessa muotoutunut omistuksen ja johdon eriytyminen. Tällöin ollaan tilanteessa, jossa johdolla on erityistä ammattitaitoa mutta ei välttämättä tarpeeksi resursseja sen hyödyntämiseen. Osakkeenomistajilla ei puolestaan ole puutteellisen ammattitai-

³⁸ Johdolla viitataan nimenomaisesti hallituksen jäseniin, toimitusjohtajaan sekä hallintoneuvostoon.

don johdosta mahdollisuutta hyödyntää yrityksen taloudellisia resursseja parhaalla mahdollisella tavalla tehokkaasti toimien. Kun omistajat siirtävät yhtiön liiketoimintaa koskevan päätöksenteon yhtiön johdolle, hyötyvät molemmat osapuolet tämän kaltaisesta suhteesta. (Ikonen 2004, 43.) Tämä suhde luo pohjan johtoa velvoittavalle huolellisuusvelvollisuudelle.

Hallituksen jäsenen sekä toimitusjohtajan katsotaan yhtiön johtoon kuuluvina suorittavan toimissaan tehtäviä, jotka pohjautuvat luottamusasemaan. Tällöin hallituksen ja toimitusjohtajan on kaikin tavoin pyrittävä edistämään yhtiön parasta. (Salonen 2000, 75–76.) Yhtiön edun mukaisesti toimiminen edellyttää näin ollen sitä, että johdon on syrjäytettävä omat sekä yksittäisen osakkeenomistajan edut kaikkien osakkeenomistajien etujen toteutumiseksi (Erma ym. 2017, 74). Onkin todettu, että jo pelkkä johdon asema suhteessa yhtiöön aiheuttaa velvollisuuden toimia yhtiön intressien mukaisesti, mikä jo sinänsä itsessään sisältää huolellisuusvelvollisuuden (Salonen 2000, 90).

Huolellisuusvelvollisuus voidaan määritellä positiivisesti siten, että henkilöä voidaan pitää tarpeeksi huolellisena silloin, kun hän välttää aiheuttamasta vahinkoa ja on vastaavasti huolimaton, kun hänen käyttäytymisensä on piittaamatonta ja näin ollen vahinkoa aiheuttavaa³⁹. Lisäksi hallituksen jäsenen sekä toimitusjohtajan on aina toimittava aktiivisesti huolimatta siitä, onko kyseessä jokin päätöksenteko ja siihen liittyvä valmistautuminen vai pelkkä valvontatehtävä. (Salonen 2000, 95.) Osakeyhtiön johdolta edellytettävää huolellisuutta vaaditaan ennen kaikkea päätösten ja toimien valmistelussa, päätöksiä tehdessä sekä päätösten toimeenpanossa ja niiden suorittamisessa (Ikonen 2004, 45). Johdon voidaan katsoa olleen huolellinen asian hoidossa, jos se on hankkinut asiasta kaiken tarpeellisen ja saatavilla olevan tiedon sekä ottanut huomioon yhtiön talouden ja aiotun toimenpiteen tarpeellisuuden yhtiön edun kannalta (Salonen 2000, 95).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1993:148 yhtiön hallituksen jäsenet A ja B olivat antaneet yhtiön puolesta todistuksia suoritetuista uuosakemerkinnöistä

³⁹ Viimeisimmässä voi olla kyse tilanteesta jossa hallituksen tai toimitusjohtajan tulisi tiedostaa merkittävän riskin olemassaolo ja ettei vallitsevissa olosuhteissa ole perusteltua panostaa harkittuihin toimenpiteisiin (Salonen 2000, 95).

ennen kuin osakepääomaa oli korotettu. Kyseisten todistusten mukaisesti huoneilojen hallintaan oikeuttaneet osakkeet annettiin vain todistusten haltijoille. Osakkeenomistaja C oli saanut useita todistuksia, jotka koskivat samoja tiloja. C oli käyttänyt kyseisiä todistuksia vakuutena eri luotonantajille. Korkein oikeus katsoi, että tämä päällekkäisyys aiheutti sen, ettei pankki saanut haltuunsa osakkeita eikä näin ollen myöskään suoritusta saatavalleen. Korkeimman oikeuden mukaan A ja B olivat toimineet huolimattomasti sekä vastoin OYL:n periaatteita. Näin ollen korkein oikeus totesi, että A ja B olivat hallituksen jäsenenä yhteisvastuussa aiheuttamastaan vahingosta pankille. Tapaus kiteyttää kaikessa yksinkertaisuudessaan johdon huolellisuusvelvoitteen. A:n ja B:n huolimaton menettely oli aiheutunut vahinkoa, jonka he olivat velvollisia korvaamaan toimiessaan hallituksen jäsenenä ja osana yhtiön johtoa.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2003:33 asunto-osakeyhtiö ei ollut määrännyt sellaista yhtiövastiketta, joka olisi riittänyt kattamaan yhtiön lainojen lyhennykset. Ratkaisun perusteluissa viitataan selkeästi yhtiön johdon huolellisuusvelvoitteeseen.

Yhtiön hallitus on tässä tehtävässään ja muutoinkin kaikissa toimissaan ollut velvollinen menettelemään huolellisesti ja yhtiön edun mukaisesti sekä edistämään yhtiön parasta. Tähän hallituksen yleiseen huolellisuusvelvollisuuteen on kuulunut huolehtia osaltaan siitä, että yhtiössä tehdään sen taloudellisen tilanteen edellyttämät rahoituspäätökset ja tarvittaessa yhtiökokouksen ratkaistavaksi saatetaan vastikkeiden määräämistä koskevat kysymykset siten, ettei yhtiön talous muodostu jatkuvasti tai rakenteellisesti alijäämäiseksi.

Perustelujen mukaisesti yhtiön johdon odotetaan noudattavan lain asettamaa huolellisuusvelvoitetta. Huolellisuusvelvoitteen sisältö on hyvin laaja, ja sitä käydään läpi lisää huolellisuusvelvoitteen vastuuarvioinnin yhteydessä. Näin ollen tässä luvussa pyritään vain määrittelemään huolellisuusvelvoitteen sisältöä yleisellä tasolla. Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoite muodostuu kahdesta eri velvollisuudesta yhtiötä kohtaan. Huolimatta siitä, että lojaliteettia ei erikseen mainita, on tärkeää muistaa, että nämä kaksi velvoitetta voidaan nähdä keskenään tasavertaisina ja yhtä tärkeinä velvoitteina yhtiöön nähden.

4.2 Lojaliteettivelvollisuus ja sen sisältö

Johdon tehtävään läheisesti kuuluva lojaliteettivelvollisuus tarkoittaa velvollisuutta edistää yhtiön etua. Yhtiön edun edistäminen puolestaan tarkoittaa velvollisuutta toimia yhtiötä sekä kaikkia osakkeenomistajia kohtaan lojaalisti; luotettavasti ja luottamuksen arvoisesti. Tällöin on luonnollista, että yhtiön edun mukaista toimintaa pidetään myös yhtiön tarkoituksen mukaisena. (HE 109/2005 vp, 41.) Yhtiön toiminnan tarkoitus, ja myös kaikkien osakkeenomistajien yhteinen etu, on OYL 1:5 §:n mukaan lähtökohtaisesti aina voiton tuottaminen yritykselle eli osakkeenomistajien sijoituksen arvon maksimointi. Yhtiön edun mukaisesti toimiminen tarkoittaa näin ollen yhtiön johdolle asetettua velvollisuutta toimia lojaalisti niin yhtiötä kuin kaikkia osakkeenomistajiaakin kohtaan (Mähönen ym. 2006, 46).

Tässä yhteydessä on kuitenkin mainittava, että OYL 1:5 §:ssä säädetty yhtiön toiminnan tarkoitus on tahdonvaltainen säädös. Tällöin yhtiön toiminnan tarkoitus voi olla jokin muu kuin voiton tuottaminen⁴⁰, jolloin tarkoitus on määrätty yhtiöjärjestyksessä. Mikäli yhtiöjärjestyksessä olisi siis määrätty, että yhtiön toiminnan tarkoituksena pidetään jotain muuta kuin voiton tuottamista osakkeenomistajille, on yhtiön johdolla mahdollisuus vapautua lojaliteettivelvollisuudestaan suhteessa yhtiöön. Näin ollen lojaliteettivelvollisuutta koskeva edellytys on tosiasiallisesti tahdonvaltainen. (Pönkä 2011, 127.) On myös katsottu, että johdon lojaliteettivelvoite voi kohdistua johonkin muuhun tahoon osakkeenomistajien sijasta, jos yhtiöjärjestyksessä on määritelty toiminnan tarkoituksen olevan jokin muu kuin laissa todettu. Tällöin johdolla nähdään olevan lojaliteettivelvollisuus kyseistä tahoa kohtaan. (Mähönen ym. 2006, 630.)

Lojaliteettivelvollisuudella voidaan nähdä olevan useita ilmentymiä, joista osa on johdettu suoraan OYL 1:8 §:stä tai ne on säännelty nimenomaisesti laissa. Lojaliteettivelvollisuuden tarkoituksena on varmistaa johdon toimiminen yhtiön ja osakkeenomistajien etujen mukaisesti. Tällöin on selvää, että velvollisuus kieltää johdon oman tai yksittäisen osakkeenomistajan edun edistämisen yhtiön kustannuksella. Keskeisin merkitys lojaliteettivelvollisuuden osalta on kuitenkin johdon

⁴⁰ Kts. 15.

ja osakkeenomistajien välinen eturistiriita, jonka mukaan johdon jäsenten on aina asetettava osakkeenomistajien edut henkilökohtaisten etujensa edelle sekä hoidettava huolellisesti toimien näiden yhtiöön sijoittamaa varallisuutta. (Pönkä 2011, 127.)

Lojaliteettivelvollisuutta käsiteltäessä on syytä arvioida, mitä velvollisuus edistää yhtiön etua todella pitää sisällään. Osakkeenomistajilla voi olla omanlaisensa käsityksensä edusta, joka eroaa yhtiön todellisesta ja kaikkien yhteisestä edusta. Tällöin voi syntyä intressiristiriita niin osakkaiden kuin yhtiön ja sen johdon välille. Se toimi, joka on hyväksi osakkaille, ei välttämättä ole sitä yhtiölle ja päinvastoin. Tämä johtaa tilanteeseen, missä täytyy pohtia, kenen intressien mukaisesti johdon tulisi menetellä kyseissä tilanteissa. Yleensä tällöin turvaudutaan enemmistöperiaatteen apuun. (Nyström 2016, 85.) Vaikka näitä ristiriitoja on esitetty oikeuskirjallisuudessa, on mielestäni melko selvää, että yhtiön etu menee ensisijaisesti osakkeenomistajien omien intressien edelle. Tällöin päätökset tehdään noudattaen osakeyhtiölaista johdettua toiminnan tarkoitusta eli pyritään sellaiseen lopputulokseen, joka turvaa sillä hetkellä parhaiten yhtiön etua ja on voittoa tuottavaa.

Hallituksen ja toimitusjohtajan toiminnalle asetetut velvoitteet ja tavoitteet ohjaavat johdon päätöksentekoa. Nämä vaihtelevat usein yhtiökohtaisesti ja tarkentuvat johdon päätöksenteossa. Voidaankin nähdä, että yhtiön johto itse määrittelee melko pitkälle yhtiön tarkoituksen. Näin ollen hallituksella ja toimitusjohtajalla on samalla laaja valta määritellä epäsuorasti oma lojaliteettivelvoite eli yhtiön etu ja sen tarkka sisältö. (Nyström 2016, 99.)

Johdon lojaliteettivelvollisuutta tarkentavat muut yksityiskohtaisemmat velvollisuudet. Näitä ovat yhdenvertaisuusperiaate, esteellisyys, salassapito sekä kilpailukiello. Esteellisyys ja yhdenvertaisuus ovatkin jo tulleet aiemmin esille. Esteellisyyden osalta tarkoitetaan OYL 6:4 §:n säännöstä, jonka mukaan yhtiön johdon jäsen ei saa osallistua asian käsittelyyn, mikäli hänelle on siitä odotettavissa etua tai hänen etunsa on ristiriidassa yhtiön edun kanssa. (Mähönen ym. 2006, 52.) Yhdenvertaisuusperiaatteen kohdalla puolestaan on kysymys OYL 1:7 §:n tarkoittamasta johtoa velvoittavasta kiellostä ryhtyä toimiin, jotka tuottavat jollekin

muille tai osakkeenomistajille epäoikeutettua etua yhtiön taikka toisen osakkeenomistajan kustannuksella (Pönkä 2011, 128). Salassapitoa ja kilpailukielttoa ei ole säädelty osakeyhtiölaissa, mutta ne ovat johdettavissa suoraan johtoa velvoittavasta lojaliteetista. Salassapidolla tarkoitetaan johdon jäsenen velvollisuutta pitää salassa saamansa tiedot, etenkin jos ne olisivat omiaan aiheuttamaan yhtiölle haittaa. Kilpailukiellolla puolestaan veloitetaan johdon jäsentä kieltäytymään yhtiön edun kanssa ristiriidassa olevan toiminnan harjoittamisesta muutoin kuin tehtävänsä aikana. (Kyläkallio ym. 2012a, 562–565.)

Helsingin hovioikeuden 3.9.2013 antamassa ratkaisussa S13/1912 oli kysymys siitä, oliko A rikkonut kilpailukieltosopimusta, jonka hän oli solminut yhtiön X kanssa. A oli aiemmin ollut johtavassa asemassa sekä osakkaana yhtiössä X, jonka palveluksesta A oli siirtynyt yhtiön Y toimitusjohtajaksi. Hovioikeus katsoi, että A oli rikkonut kilpailukieltosopimusta, sillä hän oli mennyt töihin kilpailevaan yritykseen, vaikka mainittu menettely oli X:n kanssa tehdyssä kilpailukieltosopimuksessa nimenomaisesti kielletty. Lisäksi hovioikeus lausui, että kyseisessä tilanteessa yhtiön X liikesalaisuudet olivat vaarassa. Näin ollen Helsingin hovioikeus totesi, että A oli velvollinen noudattamaan tekemäänsä kilpailukieltosopimusta vielä sen jäljellä olevan ajan sakon uhalla. Tällöin A ei voinut toimia yhtiössä Y ennen kilpailukiellon päättymistä. Kyseinen ratkaisu tuo hyvin esille osakeyhtiön johdon lojaliteettivelvollisuuden yhtiötä kohtaan, mikä jatkuu myös johdon jäsenenä toimimisen jälkeen.

Ilman riittäviä tehosteita lojaliteettivelvollisuuden merkitys käytännössä voisi olla olematon. Tämän takia on pyritty luomaan niin positiivisia kuin negatiivisiakin tehostekeinoja, joiden avulla joko motivoidaan tai painostetaan johtoa toimimaan lojaliteettivelvollisuuden edellyttämällä tavalla. Positiivisina tehosteina on pidetty erilaisia johdon palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä. Näiden tarkoitus on nimenomaisesti motivoida johtoa toimimaan yhtiön sekä osakkeenomistajien etujen mukaisesti. Negatiivisia tehosteita ovat puolestaan OYL 22:1 §:ssä määritelty vahingonkorvausvastuu sekä hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan epävakaa asema ja vaara tulla erotetuksi koska tahansa. (Pönkä 2011, 128.)

4.3 Huolellisuusvelvoitteen toteutumisen arvioinnin lähtökohdat

Vastuuarvioinnissa on erotettava vastuutahot toisistaan. Osakeyhtiö on itsenäinen oikeushenkilö, joka vastaa omasta toiminnastaan. Osakeyhtiön puolesta toimivat kuitenkin aina luonnolliset henkilöt, yhtiön johdon jäsenet, jotka ovat viimekädessä vastuussa toiminnasta ja niiden seurauksista henkilökohtaisesti. (Mähönen & Villa 2010, 436.) Vastuunormit muodostuvat sopimusperusteisista normeista, joita ei ole kirjattu lakiin sekä deliktiperusteisista normeista, jotka pohjautuvat kirjoitettuun lakiin (Pönkä 2011, 182). Sopimusperusteisten normien osalta tarkoitetaan muun muassa erilaisia sääntöjä ja toimintatapoja, joista yhtiöt tai henkilöt sopivat keskenään. Näiden osalta on todettava, että Suomessa ei ole yleistä sopimuslakia, jota voitaisiin soveltaa ongelmatilanteissa. Deliktiperusteisella vastuulla viitataan ennen kaikkea vahingonkorvauslakiin, jonka säännökset ovat kuitenkin epätäydellisiä. Tämän seurauksena osakeyhtiölaissa on laadittu oma ja erityinen vastuutyyppi, osakeyhtiöoikeudellinen vahingonkorvausvastuu. Tämän vastuun perusteella yhtiön johtoon kuluvat toimitusjohtaja ja hallituksen jäsenet vastaavat teoistaan tai laiminlyönneistään niin yhtiölle, osakkeenomistajille kuin kolmansillekin. (Mähönen & Villa 2010, 436–437.)

Johdon huolellisuusarvioinnissa⁴¹ pyritään aina objektiivisuuteen. Tällöin johdon jäsenen on toimittava tavalla, jolla huolellinen henkilö toimisi vastaavassa tilanteessa. (Mähönen & Villa 2015, 375.) Tämä tarkoittaa, että arvioimisperusteena pidetään sitä, mitä vastaavassa asemassa olevalta henkilöltä voitaisiin vaatia, kun hänen edellytetään toimivan yhtiön edun mukaisesti. Näin ollen ei riitä että henkilö toimii itselleen tyypillisellä tavalla hoitaessaan luottamustoimea. Hänen on täytettävä myös objektiivisen huolellisuuden vaatimus. (Alftan, Blumme, Heikkala, Kontula, Miettinen, Pakarinen, Sinersalo, Sjölund, Sundvik, Tarviainen, Tikkanen, Turakainen, Urrila & Vesa 2008, 131.)

⁴¹ Huolellisuusarvioinnista tai huolellisuusvelvoitteesta puhuttaessa sisältyy siihen jatkossa myös lojaliteettivelvoite, vaikka sitä ei aina erikseen mainittaisi. Lojaliteettivelvollisuus ei jää sanktioimatta myöskään OYL 22 luvussa, jossa viitataan ainoastaan huolellisuusvelvoitteeseen vahingonkorvausvelvollisuudesta säädettäessä (Nyström 2016, 257).

Osakeyhtiölain 22:1.2 §:n mukaan yhtiön johdon on korvattava vahinko, joka on aiheutettu OYL tai yhtiöjärjestystä rikkomalla yhtiölle, osakkeenomistajalle tai kolmannelle henkilölle. Yhtiön johdon vastuu on aina ankarampaa yhtiötä itseään kuin ulkopuolisia tahoja kohtaan (Alftan ym. 2008, 129). Osakeyhtiön johto on siis pääasiallisesti vastuussa sekä yksittäisille osakkeenomistajille että yhtiölle, minkä jälkeen vastuu voi ulottua myös ulkopuolisille tahoille. Yhtiön johdon vastuu suhteessa kolmanteen, kuten osakkeenomistajiin tai yhtiön velkoihin, tulee arvioitavaksi vain silloin, jos rikotaan osakeyhtiölakia taikka yhtiöjärjestyksen määräystä. (Ståhlberg & Karhu 2013, 187.)

Mikäli edellä mainitut edellytykset täyttyvät, syntyy johdon jäsenelle vastuu kolmatta osapuolta kohtaan. Tällöin yhtiö on ensisijaisesti korvausvastuussa kolmannelle. Jos yhtiö ei selviydy vastuustaan, ovat hallituksen jäsenet tai toimitusjohtaja velvollisia korvaamaan aiheuttamansa vahingon. (Alftan ym. 2008, 129.) Johdon henkilökohtainen vastuu ulkopuolisille on poikkeus pääsääntöön, jonka mukaan osakeyhtiö on itse vastuussa yhtiön sitoumuksista sekä niiden täyttämistä tai täyttämättä jättämisestä⁴². Johdon korvausvastuun avulla halutaan turvata ulkopuolisten luottamus siihen, että osakeyhtiön voidaan olettaa toimivan määrättyllä tavalla. Vastuu ulkopuolisille voi tulla kysymykseen vaikkapa tilanteessa, jossa velkojien asemaa heikennetään maksamalla liian suuria osinkoja, ja näin ollen myös rikotaan osakeyhtiölakia. (Hannula ym. 2014, 112.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2000:89 osakkeenomistaja A:n osakkeet olivat menettäneet arvonsa yhtiön toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenen B:n sekä hallituksen puheenjohtajan C:n toimien takia. B ja C olivat siirtäneet yhtiöltä X omaisuutta toiselle, heidän omistamalleen yhtiölle Y. Lisäksi B ja C olivat nostaneet yhtiöltä X ylisuurta palkkaa sekä pimittäneet A:lta tietoja, jotka hänen kuului osakeyhtiölain mukaan saada. Korkein oikeus katsoi, että osakeyhtiön hallituksen jäsenen tai toimitusjohtajan täytyi korvata vahinko, joka oli aiheutettu yhtiölle tai osakkeenomistajalle tahallisesti tai tuottamuksellisesti rikkomalla osakeyhtiölakia tai yhtiöjärjestystä. Näin ollen korkein oikeus totesi, että kyseessä oli vahinko, joka oli tahallisesti aiheutettu suoraan yhtiölle ja näin myös välillisesti osakkeenomistajalle A. B ja C olivat velvollisia korvaamaan osakkeenomistajalle

⁴² Tällä viitataan yhtiön oikeushenkilöllisyyteen sekä osakkeenomistajien rajoitettuun vastuuseen (OYL 1:2 §).

A aiheuttamansa vahingon. Ratkaisu kiteyttää hyvin yhtiön johdon vastuun suhteessa kolmanteen.

Osakeyhtiön johdon vahingonkorvausvelvollisuuden toteutuminen edellyttää, että johtohenkilö on toiminut tahallisesti tai huolimattomasti. Vahingonkorvausoikeudessa huolimattomuus voidaan rinnastaa tuottamukseen. (Ståhlberg & Karhu 2013, 79 ja 187.) Osakeyhtiölain mukaan yhtiön johtoon kuluvaan henkilön on korvattava vahinko, jonka hän on tehtävässään tahallaan taikka huolimattomuudesta aiheuttanut (22:1.1 §). Osakeyhtiöoikeudellinen huolellisuusvelvoitteen rikkominen edellyttää tällöin vahingonaiheuttajalta joko huolimattomuutta tai tahallisuutta. Huolimattomuus voi olla törkeää, tavallista tai lievää. Huolimattomuuden asteiden arviointi voi olla ongelmallista, sillä siihen vaikuttavat vallitsevat olosuhteet, johdon jäsenen toiminta sekä henkilökohtaiset ominaisuudet⁴³. Tahallisuus käsitetään yleensä tahallisena ja aktiivisena toimintana, ei niinkään laiminlyöntinä (Hannula ym. 2014, 117 ja 109.)

Yhtiön johto on aiheuttanut vahingon huolimattomuudella, mikäli vahinko on syntynyt osakeyhtiölain 22:1.3 §:n mukaisesti rikkomalla OYL, yhtiöjärjestystä taikka se on tehty jonkun johtohenkilön lähipiirin hyväksi eikä huolimattomasti menetellyt henkilö myöskään osoita menetelleensä huolellisuusvelvoitteen mukaisesti. Yhtiön johdon jäsenen lähipiiristä puhuttaessa tarkoitetaan OYL 8:6.2 §:ssä henkilöä, joka pystyy käyttämään niin määräysvaltaa kuin vaikutusvaltaakin suhteessa toiseen yhtiön taloutta ja liiketoimintaa koskevassa päätöksenteossa. Tätä lähipiirisäädöstä kutsutaan lähipiiritransaktioksi, ja se heijastuu erityisesti lojaaliteettivelvollisuudesta. Tällainen mahdollinen toimi, joka on tehty lähipiirin eduksi, kuuluu myös tuottamukselliseen menettelyyn. (Mähönen ym. 2006, 601–602.)

Puhuttaessa OYL 22:1.3 §:n rikkomisesta pidetään edellytyksenä, että tekijä on ymmärtänyt kyseisen normin ja velvollisuutensa sitä kohtaan. Kyseessä olevasta säännöksestä ja sen vaikeaselkoisuudesta voikin johtua, ettei normin rikkomista voida pitää tuottamuksena. Myös tilanteessa, jossa kaikki osakkeenomistajat ovat antaneet suostumuksensa jonkin velvoitteen rikkomiseen, ei ole kysymys tuottamuksesta. (Alftan ym. 2008, 131.) Lisäksi tuottamuksesta ei puhuta silloin,

⁴³ Näistä arviointiin vaikuttavista seikoista lisää luvussa 4.5.

kun kyseessä on jokin yllättävä tapahtuma, johon ei ole mahdollista yhdistää tuottamusta. Tällöin johdolle ei synny velvollisuutta korvata aiheutunutta vahinkoa. Korvausvastuun aiheuttavaa tuottamusta on katsottu olevan sellainen toiminta tai laiminlyönti, josta yhtiölle aiheutuu ylimääräisiä kuluja tai yhtiö ei saa sille kuuluvia tuloja eikä muita hyötyjä, joiden ansiosta yhtiö olisi paremmassa asemassa. (Hannula ym. 2014, 99 ja 118.)

Osakeyhtiön hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan lisäksi myös osakkeenomistaja voi joutua vahingonkorvausvastuuseen (Immonen & Nuolimaa 2017, 290). OYL 22:2 §:n mukaan osakkeenomistajan tulee korvata vahinko, joka on syntynyt myötävaikuttamalla osakeyhtiölain tai yhtiöjärjestyksen rikkomiseen joko tahallaan tai huolimattomuudesta, ja vahinko on aiheutettu yhtiölle, toiselle osakkeenomistajalle taikka muulle henkilölle. Osakkeenomistajan korvausvastuun edellytyksenä ei tällöin pidetä tahallisuutta tai törkeää tuottamusta, vaan pelkkää tuottamusta itsessään on pidettävä riittävänä (HE 109/2005 vp, 196). Vastuuta ei kuitenkaan synny pelkästä huolimattomasta menettelystä, jos osakkeenomistaja ei ole nimenomaisesti rikkonut OYL tai yhtiöjärjestystä⁴⁴ (Immonen & Nuolimaa 2017, 290).

Osakkeenomistajan korvausvelvollisuus on todellisuudessa huomattavasti kaapeampi kuin hallituksen ja toimitusjohtajan, sillä OYL 1:8 §:n tarkoittama huolellisuusvelvollisuus ei koske osakkeenomistajaa. Onkin muistettava, että osakkeenomistajalla on lähtökohtaisesti aina oikeus toimia omien etujen mukaisesti eikä hänellä myöskään ole velvollisuutta osallistua päätöksentekoon. Näin ollen osakkeenomistajan vastuu eroaa laajalti yhtiön johdon vastuusta. (Pönkä 2011, 187.) On todettu, että vaikka toimitusjohtaja, hallituksen jäsen ja osakkeenomistaja olisivat yhdessä aiheuttaneet vahinkoa yhtiölle, tulisi osakkeenomistajien vastuuta arvioida eri tavoin kuin hallituksen ja toimitusjohtajan vastuuta (Nyström 2016, 243).

Yleensä se, joka sanoo olevansa oikeutettu vahingonkorvaukseen, on myös velvollinen näyttämään toteen korvausvastuun edellytykset kuten tuottamuksen. Ti-

⁴⁴ Tällaisia tilanteita, jossa osakkeenomistajat rikkovat OYL voisi olla esimerkiksi osallisuus päätökseen, jossa päätetään laittomasta varojen jakamisesta (Immonen & Nuolimaa 2017, 290).

lannetta on kuitenkin syytä katsoa toisin, jos vahinko on aiheutettu nimenomaisesti rikkomalla OYL tai yhtiöjärjestystä. (HE 109/2005 vp, 195.) Tällöin puhutaan johtoa velvoittavasta tuottamusolettamasta (OYL 22:1.3 §) sekä näyttövelvollisuudesta huolellisuuden suhteen (Ståhlberg & Karhu 2013, 187–188). Tämä tarkoittaa sitä, että johdon jäsenen on osoitettava toimineen huolellisesti välttääkseen korvausvastuun (Airaksinen ym. 2010b, 763). Tuottamusolettaman takia on hyvin tärkeää, että yhtiön johto on selvillä niin osakeyhtiölaista kuin yhtiöjärjestyksen määräyksistäkin (Hannula ym. 2014, 108). Jos kyseessä ei ole OYL:n tai yhtiöjärjestyksen rikkominen, tulee vahingonkärsijän puolestaan näyttää yhtiön johdon jäsenen toiminta toteen. Vaikka johdon jäsenistä useampi olisi vahingonaiheuttajana, tuottamus arvioidaan aina jokaisen hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan kohdalla erikseen yksilöllisesti. (Alftan ym. 2008, 131.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1994:61 osakeyhtiömuotoinen rakennusliike oli ostanut tontin kiinteistöyhtiölle, jota ei ollut vielä perustettu. Rakennusliike oli laiminlyönyt lainhuudon hakemisen tontille. Kiinteistöyhtiö vaati, että rakennusliike korvaa vahingon leimaveron korotuksesta, joka oli syntynyt heille rakennusliikkeen laiminlyönnin seurauksena. Korkein oikeus lausui, että rakennusliikkeen olisi tullut hakea lainhuutoa. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että rakennusliikkeen johto ei ollut vastuussa osakeyhtiölain nojalla perustettavana olevalle kiinteistöyhtiölle lainhuudon hakemisen jättämisen laiminlyönneistä aiheutuneista lisäkuluista, sillä velvollisuus hakea lainhuutoa ei ole perustunut OYL:iin tai yhtiöjärjestykseen. Korkein oikeus totesi, että vahinkoa ei siten ollut aiheutettu kyseisiä säädöksiä rikkomalla eikä korvausvastuuta tällöin aiheutunut. Tämä korkeimman oikeuden ratkaisu ilmentää mainiosti sitä, kuinka osakeyhtiön johdon on nimenomaisesti rikottava OYL tai yhtiöjärjestystä, jotta sen voidaan katsoa menettelleen sekä huolellisuusveloitteen vastaisesti että vahingonkorvausvelvollisesti.

Vahingonkorvausvastuusta puhuttaessa pidetään lähtökohtana aina sitä, että on syntynyt jotakin vahinkoa (Savela 2015, 336). Osakeyhtiöoikeudellinen korvausvastuu toteutuu vain silloin, kun toiminta on ollut tuottamuksellista tai laiminlyöntiä, ja siitä on aiheutunut todellista vahinkoa. Tällöin pelkkä menettely OYL:n tai yhtiöjärjestyksen vastaisesti ei aiheuta korvausvastuuta, jos asiassa ei ole syntynyt tosiasiallisesti vahinkoa. Mahdollisen korvausvastuun piiristä ei ole osakeyhtiölaissa suljettu pois mitään vahinkotyyppiä. Näin ollen osakeyhtiölain 22:1 §:ssä

tarkoitettu vahinko voi olla henkilö- ja esinevahingon lisäksi myös varallisuusvahinko, joka itsessään huonontaa yhtiön varallisuusasemaa. Yleensä on kyse juuri pelkästä varallisuusvahingosta, joka voi ilmetä suorana vahinkona taikka välillisenä tappiona. Onkin pidetty mahdollisena, että yhtiön johdon vastuu voi käsittää vahingosta aiheutuneiden kulujen lisäksi myös saamatta jääneen voiton. (Alftan ym. 2008, 133–134.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1992:66 osakeyhtiön hallitus oli antanut virheellisiä lunastusohjeita, jolloin osakkeenomistajat olivat menettäneet oikeutensa osakkeiden lunastamiseen. Osakkeenomistajat olivat esittäneet lunastusvaatimuksen hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Korkein oikeus katsoi, että lunastusoikeuden menettäminen oli johtunut hallituksen virheellisestä lunastusilmoituksesta. Näin ollen hallituksen jäsen A oli osallistunut virheelliseen ohjeistuksen antamiseen ja siten rikkonut yhtiöjärjestystä, jonka seurauksena osakkaille oli aiheutunut kyseinen vahinko. A oli korkeimman oikeuden mukaan hallituksen jäsenenä vastuussa aiheutetun vahingon korvaamisesta ilman vahinkolajeihin kohdistuvaa arviointia.

Tuottamuksen ja aiheutuneen vahingon lisäksi vahingonkorvausvastuun syntyminen edellyttää myös syy-yhteyttä. Tällöin yhtiön johdon toiminnan ja vahingon välillä tulee vallita sellainen syy-yhteys, että teosta tai laiminlyönnistä on aiheutunut vahinkoa aiheuttava asia. (Savela 2015, 306.) Jos syy-yhteyttä ei voida näyttää toteen, ei väitetty tekijä ole korvausvastuussa. Korvausvastuun kannalta on oleellista arvioida, onko oletetun ja todellisen tapahtumakulun välillä mahdollista todeta jotain eroa. Tällaisessa niin sanotussa differenssiarvioinnissa verrataan keskenään todellisia tapahtumia sekä vaihtoehtoisia tapahtumia, joissa väitetty vahingollinen teko on poistettu. Tämä voidaan tiivistää kysymykseen: ”Olisiko yhtiön tai muun vahingonkärsijän varallisuusasema ollut/voinut olla parempi ilman korvausvastuun perustuvaa menettelyä?”. Mikäli vastaus kysymykseen on myönteinen, on myös todennäköistä, että asiassa on aiheutunut korvausvastuun synnyttävää vahinkoa. (Alftan ym. 2008, 132–133.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2000:106 oli kysymys syy-yhteydestä vahinkoon, joka oli aiheutettu velkojille. Osakeyhtiön hallitus ei ollut kutsunut yhtiökokousta koolle yhtiön selvitystilaan asettamista varten, vaikka OYL olisi tätä

vaatinut, koska yhtiön oma pääoma oli menetetty. Korkein oikeus katsoi, että hallitus oli tietoisesti laiminlyönyt sille osakeyhtiölaissa säädettyjä velvollisuuksia. Lisäksi korkein oikeus lausui, että velkojille ei olisi syntynyt vastaavaa vahinkoa, jos yhtiön hallitus olisi täyttänyt velvollisuutensa, ja yhtiö olisi asetettu selvitystilaan. Näin ollen vahingon syntymisen ja sen määrän sekä hallituksen toiminnan välillä oli selvä syy-yhteys. Korkein oikeus totesi, että hallituksen jäsenet olivat velvollisia korvaamaan vahingon, jonka olivat toimessaan tahallisesti tai tuottamuksellisesti aiheuttaneet osakeyhtiölakia rikkomalla.

4.4 Huolellisuusvelvoitteen sisällön vastuuarviointi käytännössä

Yhtiön johdon huolellisuutta arvioitaessa on keskeistä kiinnittää huomiota aiemmin mainittuun OYL 22:1.3 §:n ja päätösten huolelliseen arviointiin (Hannula ym. 2014, 99). Jotta yhtiön johdon voidaan katsoa menetelleen tarpeeksi huolellisesti, tulee yhtiön johdon hankkia kaikki riittävät ja tarpeelliset tiedot mahdollisimman hyvän sekä johdonmukaisen päätöksen tekemiseksi. Päätökseen ei saa vaikuttaa minkäänlainen eturistiriita. (HE 109/2005 vp, 41.) Hallituksen ja toimitusjohtajan on siis syytä muistaa pitää yhtiön etua aina tärkeimpänä suuntaviivana sekä huolehtia siitä, ettei kukaan tee päätöksiä esteellisenä. Jälkikäteen niin hallituksen kuin toimitusjohtajankin toimimista osakeyhtiölain sekä yhtiöjärjestyksen ja yhtiön edun mukaisesti, on suhteellisen helppo arvioida. Arvioitaessa johdon päätöksenteon huolellisuutta on haasteellisempaa näyttää toteen huolellisuusvelvoitteen täyttäminen tai täyttämättä jättäminen. (Hannula ym. 2014, 99).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1997:110 oli kyse luotonannosta aiheutuneesta johtokunnan vahingonkorvausvelvollisuudesta pankille itselleen. Tapauksessa punnittiin, olivatko johtokunnan jäsenet ottaneet liian suuren riskin, ja oliko luotonanto ollut tarpeeksi huolellista. Korkein oikeus lausui ratkaisun perusteluissaan, että tarpeeksi huolellisena luotonantona pidetään sitä, että sen tulisi olla tarpeeksi turvattua, vaikkakin pankkien toimintaan liittyy myös aina riskin ottaminen. Tällöin pankilla täytyi olla asiallinen ja hyväksyttävä syy, jonka perusteella luottoja voitiin myöntää myös niille asiakkaille, joiden maksukyvyistä ei ollut takuuta. Korkeimman oikeuden mukaan puolestaan huolimattomana luotonan-

tona pidettiin ilman asiaankuuluvia vakuuksia ja suuruudeltaan huomattavaa luotonantoa asiakkaalle, jonka mahdollisuudesta takaisinmaksuun ei ollut selvitysten perusteella täyttä varmuutta. Näillä perusteilla korkein oikeus totesi, että pankin johtokunta oli menetellyt huolimattomasti sekä yhtiön edun vastaisesti ja myös ylittänyt sallitun riskinoton rajat.

Niin huolellisuus- kuin lojaliteettivelvollisuudenkin sisällön määrittely on suurpiirteistä. Sitä kuinka yhtiön johdon tulee toimia yhtiön edun edistämiseksi, ei ole tarkemmin säädetty. Tällöin johto voi toimia parhaaksi katsomallaan tavalla. Mikäli yhtiön intressiä mitataan varojen määrällä sekä voiton maksimoinnilla, ei yhtiön johdolla ole suurta mahdollisuutta määritellä yhtiön parhaaksi toimimista. Kuitenkin fidusiaariset velvoitteet ulottuvat aina taloudellisia arvoja monipuolisemmiksi. Tällöin on myös huomioitava johdon toimintatapa sekä se, miten paras taloudellinen tilanne on saavutettavissa ja miten siihen on pyrittävä. (Salonen 2000, 106.) Lisäksi on tärkeä ottaa huomioon liiketoiminnassa vallitsevat olosuhteet, kuten liiketoiminnan nopeatempoisuus ja liiketoiminnan luonne. Huomiota on myös kiinnitettävä ajallisiin ja taloudellisiin resursseihin päätöksentekoon vaikuttavien seikkojen selvittämisessä, sillä usein mahdollisuudet ovat hyvinkin rajalliset. Luonnollisesti kiinnitetään huomiota myös osakeyhtiölakiin, eritoten sen kuudenteen lukuun sekä yleisesti hyväksyttävään yhtiökäytäntöön⁴⁵. (Airaksinen ym. 2010a, 48.)

Hallitukselta ja toimitusjohtajalta vaadittavaa huolellisuutta voidaan pitää sellaisena huolellisuutena, jota kuka tahansa huolellinen henkilö noudattaisi vastaavissa olosuhteissa. Tämän ajattelumallin mukaisesti korvausvastuun arvioinnissa tuleekin ensimmäisenä selvittää minkälaista taitoa, huolellisuutta tai ennakointia voidaan kohtuudella vaatia johdolta kyseissä asemassa ja kyseisenä ajankohdana. Tällöin on myös muistettava ottaa huomioon yhtiön koko, rakenne ja toiminnan laatu. (Salonen 2000, 86.) Tuomioistuimen näkökulmasta liiketoimintapäätöksen hyväksyttävyyttä ja huolellisuutta arvioidessa puututaan aina yhtiön sisäisiin asioihin. Käytännössä tämä näkyy siinä, ettei korkeimman oikeuden antamia ennakkopäätöksiä tapauksista ole kuin muutamia. (Pönkä 2011, 126.)

⁴⁵ Tällä yleisesti hyväksyttävällä yhtiökäytännöllä tarkoitetaan sitä, että huolellisuusvelvoitetta arvioitaessa vertailukohtaksi voidaan ottaa tilanteeseen jokin vastaava yhtiö niin kooltaan kuin toimialaltaankin (Airaksinen ym. 2010a, 48).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2016:58 oikeus totesi, että hallituksen jäsenenä toimineet A ja B olivat aiheuttaneet tuottamuksellisesti vahinkoa yhtiölle. Korkeimman oikeuden mukaan A ja B eivät olleet ottaneet selvää heidän toimialaansa olennaisesti liittyvästä ympäristöluvasta, jonka laiminlyöminen oli johtanut ympäristön turmeltumiseen. Näin ollen A ja B olivat laiminlyöneet oman huolellisuusvelvoitteensa. Korkein oikeus katsoi, että kyseisen loukkauksen todennäköisyyttä oli mahdoton arvioida sen tiedon perusteella, mikä A:lla ja B:llä oli ollut tekohetkellä. Tällöin arvioinnin lähtökohtana oli pidettävä objektiivisesti sitä, mikä tieto huolellisesti toimivalla hallituksen jäsenellä olisi ollut tekoajankohtana.

Kuten aiemmin on jo todettu, yhtiön johdon tehtävät pohjautuvat pitkälti talouden ja varallisuuden hoitoon. Tällöin huolellisuuden yhtenä mittarina huolellisuusvelvoitteen täyttämisen osalta voidaan pitää kustannustehokkuutta. Jos varallisuuden hoidon kustannukset ylittävät siitä osakkeenomistajille koituvan hyödyn, ei toiminta huolellisuusvelvoitteen edellyttämällä tavalla ole kohtuullista. Tällöin hallituksen ja toimitusjohtajien tulisi pystyä käsittelemään tehtäviensä osalta vain olennaista informaatiota toimintaan suhtautetulla työmäärällä, jotta he toimisivat huolellisesti. (Ikonen 2004, 44.)

Tehtävien arvioinnissa tulee muistaa, että yhtiön johto omaa yhtiöoikeudellisena toimielimenä itsenäisen ja riippumattoman aseman. Tällöin hallituksen ei ole välttämätöntä neuvotella tai pyytää ohjeistusta⁴⁶. Osakeyhtiön johdolla on siis kaikki oikeudet ottaa päätöksenteossa liiketoiminnallisia riskejä. Tämä ei kuitenkaan ole vain oikeus vaan myös velvollisuus, jolta ei voi välttyä. (Salonen 2000, 101.) Yhtiöjärjestyksessä on määritelty yhtiön toiminnan tarkoitus ja toimiala, jotka antavat viitekehyksen, jonka sisällä yhtiön johto voi toimia. Tällöin myös riskien ottamisen raja on käytännössä jo vedetty valmiiksi. (Hätönen 2007, 70.) On yleistä, että hallitus ja toimitusjohtaja voivat tehdä virheitä eivätkä ole niitä henkilökohtaisesti velvollisia korvaamaan yhtiölle. Tällöin johdon päätöksenteon on todennäköisesti katsottu pohjautuvan riittävään tietoon, ja sen hetkisen tilanteen harkintaan, jolla on täytetty huolellisuusvelvoitteen asettamat edellytykset. Onkin todettava, että tosiasiallisesti vääriä liiketoimintaratkaisuja tehdään paljon eikä niihin kytkeydy

⁴⁶ Tässä yhteydessä tarkoitetaan esimerkiksi osakkeenomistajia ja heidän hyväksyntäänsä jonkin asian suhteen (Salonen 2000, 101).

vahingonkorvausvastuuta silloin, kun ne on tehty huolellisuusvelvoitteen edellyttämällä tavalla sekä lakien ja yhtiöjärjestyksen mukaisesti. (Hannula ym. 2014, 99.)

Pelkkä liiketoimintapäätöksen tappiollisuus ei siis yksinään osoita, että toiminta olisi ollut huolimatonta. Tällöin arvioinnin kohteeksi nouseekin kysymys siitä, mikä on järkevä riskinoton taso ja onko sitä ylitetty. (Salonen 2000, 92.) Päätöstä tai toimea edeltävää valmistelua voidaan pitää puutteellisena silloin, kun riskiä ei ole lainkaan tiedostettu päätöksen valmistelussa, teossa tai toimeenpanossa (Hätönen 2007, 70). Arviointitilanteessa korostuu aina yhtiön taloudellisen tilan merkitys sekä päätöksentekohetkellä olleiden vaihtoehtojen tarjonta. Sallitun riskinoton laajuus on sidoksissa yhtiön toiminnan laatuun. Voidaan esimerkiksi katsoa, että yhtiöjärjestyksessä määritellyn toiminnan raameissa mahdollinen riskinotto on helpompi hyväksyä kuin riskinotto, joka tapahtuu yhtiölle täysin vieraalla alueella. (Salonen 2000, 92–97.) Mikäli yhtiön johto on päättänyt lähteä mukaan jo alun alkaen tuhoon tuomittuun hankkeeseen, on korvausvelvollisuus yleensä aiheutunut (Hannula ym. 2014, 99).

Johdon huolellisuusvelvoitetta arvioidaan usein business judgement rule -periaatteen eli liiketoimintapäätösperiaatteen mukaan. Tällöin liiketoiminnallisesti epäonnistunut päätös ei aiheuta vahingonkorvausvelvollisuutta, jos päätös on perustunut olosuhteet huomioiden tarpeeksi laajoihin ja asiallisiin selvityksiin sekä objektiiviseen harkintaan. Tämän periaatteen mukaan johto ei ole vastuussa liiketoimintapäätöksestä, jos kyseessä ei ole liiketoimi henkilön lähipiirin kanssa eikä asiaan liity minkäänlaista intressiristiriitaa. Lisäksi johto ei ole vastuussa silloin, kun hallitus käsittelee ja ratkaisee asian sekä hankkii asianmukaisen informaation päätöksen tueksi eikä päätös ei ole kokonaan täysin perusteeton tai järjenvastainen. (Erma ym. 2017, 75.) Oletuksena myös on, että johto toimii fidusiarisessa asemassaan aina riittävien tietojen perusteella ja hyvässä uskossa luottaen päätöksen oikeellisuuteen yhtiön edun kannalta. (Mähönen ym. 2006, 599.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2000:69 pankki vaati johtokuntansa jäseniltä vahingonkorvausta luottopäätöksistä aiheutuneista vahingoista. Korkein oikeus lausui, että johtokunnan jäsenet olivat toimineet luoton myöntämisessä

vastoin pankin omia määräyksiä, joiden tarkoituksena oli turvata tarpeellinen riskinoton harkinta. Johtokunnan jäsenten menettely oli ollut sellaista, joka tavanomaisesti aiheuttaisi korvausvastuun. Korkein oikeus kuitenkin katsoi, että kyseessä olevassa tilanteessa johtokunnan jäsenet olivat ennen kaikkea pyrkineet turvaamaan pankin epävakaa tulevaisuuden myöntämällä luottoja vastoin pankin määräyksiä, jolloin johtokunnan jäsenten toiminta oli ollut hyväksyttävää. Näillä perustein korkein oikeus hylkäsi pankin esittämät korvausvaatimukset. Kyseisessä tilanteessa johtokunta oli toiminut business judgement rule -periaatteen mukaisessa hyvässä uskossa luottaen päätöksen oikeellisuuteen yhtiön edun kannalta.

Tietyn katsontakannan mukaan business judgement rule suojaa johtoa jopa osittain huolellisuusvelvoitteen rikkomiselta silloin, kun johto toimii vastoin osakkeenomistajien etua jonkin toisen sidosryhmän hyväksi tai soveltaa sellaista strategiaa, joka epäsuorasti hyödyttää myös johtoa itseään. Business judgement rule -periaatteen on todettu antavan kyseistä suojaa johdon toimille niin kauan kuin on mahdollista löytää jonkinlainen yhteys johdon tekemien päätöksiensä ja osakkeiden pitkän aikavälin edun välillä. (Hetemäki 2017, 42.) Oikeuskirjallisuudessa on tästä paljon eriäviä näkemyksiä. Pääsääntönä kuitenkin on pidetty, että business judgement rule -periaate ei suojaisi milloinkaan toimivallan ylityksiltä tai lainvastaisuudelta (Mähönen ym. 2006, 599).

Osakeyhtiön johdon toimien arviointi tapahtuu useasti jälkikäteen pitkienkin aikojen kuluttua. Sen vuoksi on haastavaa tehdä arviointia johdon huolellisuusvelvoitteen täyttämistä. Usein vaarana on, että tilannetta arvioidaan jälkiviisaasti pelkän arvosteluhetken mukaisesti. Tällöin niin yhtiökokouksen kuin tuomioistuimenkin olisi syytä muistaa, että aina jälkikäteen arvioitaessa on otettava huomioon, onko johto voinut toimia hyvässä uskossa yhtiön hyväksi, ja onko hallituksella tai toimitusjohtajalla ollut olosuhteet huomioon ottaen riittävästi informaatiota voidakseen tehdä yhtiön kannalta liiketoiminnallisesti järkevän ratkaisun. (Salonen 2000, 97.) Huolellisuutta on aina arvioitava sen mukaan, mitä tietoja ja mahdollisuuksia on ollut päätöksentekohetkellä. Huolellisuusarviointin kannalta ei siis ole keskeistä kiinnittää huomiota jälkikäteeseen arviointiin siitä, miten jossakin tilanteessa olisi pitänyt menetellä. (Airaksinen ym. 2010a, 48.)

On todettava, että johdon huolellisuudelta edellyttävän määrän osalta ei ole mahdollista esittää kuin suuripiirteisiä yleistyksiä, sillä huolellisuusveloitteen tarkempi sisältö määräytyy aina tapauskohtaisesti vallitsevien olosuhteiden perusteella. Arvioinnissa on tällöin kiinnitettävä huomiota yhtiöön, sen toimialaan ja siihen kuinka merkittävästä päätöksestä on kysymys sekä mitä johdon jäseniltä on noissa olosuhteissa mahdollisuus kohtuudella edellyttää. Keskeisempänä arviointikriteerinä huolellisuusveloitteen osalta pidetään riskiä. Onkin esitetty, että mitä enemmän johto ottaa riskejä sitä suurempaa huolellisuutta sen tulee toiminnassaan noudattaa. Tosiasiassa huolellisuuden ja riskin ihanteellisen tasapainon löytäminen on todella haastavaa. Liian alhainen huolellisuusvaatimus voisi yllyttää johtoa ottamaan turhia riskejä, kun taas liian ankara huolellisuusvaatimus voisi johtaa lopputulokseen, jossa johto pidättäytyisi jopa yhtiön edun kannalta tarpeellisesta riskinotosta. Tässä yhteydessä on syytä muistaa, ettei pelkkä yhtiölle aiheutettu laaja vahinko tarkoita sitä, että johto olisi toiminut huolellisuusveloitteen vastaisesti. (Pönkä 2011, 126.)

4.5 Muita vastuuarviointiin vaikuttavia seikkoja

Hallitus on kollegiaalinen toimielin, jonka päätökset tehdään kokouksissa yhdessä päättäen. Tällöin hallituksen yksittäisellä jäsenellä ei voida ajatella olevan mitään riippumatonta toimivaltaa yhtiöön tai kolmanteen tahoon nähden. On kuitenkin huomioitava osakeyhtiölain 22:1 §, jonka sanamuodosta ilmenee, että jokainen johtoon kuuluva henkilö on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka on itse menettelyllään aiheuttanut. Tällöin säädöstä tulee tulkita siten, että korvausvastuun arviointi tapahtuu jokaisen hallituksen jäsenen kohdalla yksilöllisesti. (Salonen 2000, 169.) OYL 22:5 §:ssä säädetään, että vahingonkorvauksen soveltamista ja henkilöiden keskinäisen korvausvastuun jakautumista pohdittaessa sovelletaan vahingonkorvauslakia (412/1974, myöhemmin VahL).

Hallitusta ei pidetä sellaisena oikeussubjektina, johon korvausvaatimukset voitaisiin kohdistaa suoraan. Tällöin vaatimukset ja seuraamukset on kohdistettava jokaiseen johdon jäseneseen erikseen. Näin ollen vastuun syntyminen ja sen edellytykset selvitetään kunkin jäsenen kohdalla yksilöllisesti. Käytännössä osakeyhtiölain mukainen korvausvastuu edellyttää, että jokaisen jäsenen toiminta on ollut

ainakin huolimattomuutta. (Hannula ym. 2014, 239.) Vaikka hallituksen jäsenen ja yhtiön toimitusjohtajan huolellisuutta ja lojaliteettia arvioitaessa käytetään ensisijaisesti objektiivista arvioimistapaa, on myös johdon henkilökohtaisilla ominaisuuksilla sekä yhtiön johdon työnjaolla merkitystä huolellisuusarviointia suoritettaessa. (Salonen 2000, 169–170.) Tällöin hallituksen jäsenten keskenään samantilaista toimintaa arvioitaessa on mahdollista päätyä kunkin jäsenen kohdalla erilaiseen lopputulokseen (Hannula ym. 2014, 239). VahL 6:2 §:n säädöksen mukaan tilanteessa, jossa vahinko on aiheutettu kahden tai useamman henkilön toimesta tai henkilöt ovat jotenkin muuten velvollisia korvaamaan saman vahingon, vastaavat he vahingosta yhteisvastuullisesti. Lisäksi VahL 6:3 §:ssä säädetään, että korvausmäärä tulee jakaa korvausvelvollisten kesken sen mukaisesti, mitä voidaan kohtuudella harkita kunkin korvausvelvollisen syyllisyyden määräksi.

4.5.1 Henkilökohtaiset ominaisuudet

Vahingonkorvauslain 2:1 §:n mukaan vahingonkorvausta on mahdollista sovitella, jos korvausvelvollisuuden katsotaan koituvan kohtuuttomaksi huomioon ottaessa vahingon aiheuttajan varallisuusolot sekä muut olosuhteet. Tässä yhteydessä käsiteltävät seikat on syytä huomioida myös huolellisuusvelvollisuuden arvioinnissa, jolloin niillä voi olla vaikutusta mahdolliseen vahingonkorvausvelvollisuuteen. Lähtökohtana on pidetty sitä, että johto on aina korvausvastuussa huolimattomalla menettelyllä aiheutetusta vahingosta. Tästä voidaan kuitenkin poiketa silloin, kun jollakin henkilökohtaisella seikalla on voinut olla anteeksiannettava vaikutus vastuuarvioinnissa. Henkilön on itse vedottava siihen ja näytettävä toteen asia sekä sen vaikutus huolellisuusvelvoitteen vastaiseen menettelyyn. Hallituksen jäsenen tai toimitusjohtajan henkilökohtaisia ominaisuuksia ei siten voida kohtuullisuus syistä jättää huomioimatta. (Salonen 2000, 170.)

Tietämättömyys tai erehdys lain sisällöstä voi olla arviointiin vaikuttava seikka. Lähtökohtaisesti jokaisen hallituksen jäsenen sekä toimitusjohtajan on tiedettävä, mitkä tehtävät kuuluvat kullekin osakeyhtiölain ja yhtiöjärjestyksen mukaisesti. Perinteisen käsityksen mukaan pelkkä tietämättömyys lain sisällöstä ei vapauta vastuusta. Tällöin yhtiön johto ei voi vedota vastuusta vapautumiseen perustellen

sitä tietämättömyydellään lain säännöksistä. On kuitenkin katsottu olevan tilanteita, joissa tämän kaltainen tulkinta voisi johtaa kohtuuttomaan lopputulokseen etenkin silloin, kun tietämättömyys on kohdistunut muuhun kuin OYL:n tai yhtiöjärjestyksen määräyksiin. Säädösaineisto on yhä lisääntyvää, jolloin vaatimuksen tuntemisesta taikka edes sen olemassaolon tietämisestä on mahdotonta. Jokaisessa tapauksessa tätä seikkaa tulee arvioida erikseen ja kokonaisvaltaisesti. (Salonen 2000, 174–175.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2016:58 arvioitiin myös sitä, olivatko hallituksen jäsenet A ja B syyllistyneet osakeyhtiön toimitusjohtaja C:n lailla ympäristön turmelemiseen. A ja B olivat laiminlyöneet oman valvontavelvollisuuden sekä aktiivisen toimimisvelvollisuuden hallituksen jäseninä, sillä hallitus ei ollut käsitellyt lainkaan ympäristöasioiden hoitoa. Korkein oikeus lausui, että A:n ja B:n virheellinen käsitys tehtävien jaosta tai tietämättömyys lain sisällöstä ei poistanut heidän vahingonkorvausvastuutaan. Lisäksi korkein oikeus katsoi, että A ja B eivät olleet näyttäneet toteen seikkaa, jonka perusteella tehtäviä olisi jaettu yhtiön sisällä, eivätkä A ja B ole tällöin voineet olla olematta tietoisia ympäristölupien laiminlyönnistä. Huolellisuusvelvollisuuden rikkomisen merkittävyyttä arvioitaessa oli kiinnitettävä huomiota siihen, etteivät A ja B olleet ottaneet itse selvää ympäristöluvan sisällöstä, vaikka huolellisuusvelvollisuuden täyttäminen olisi tätä edellyttänyt. Näillä perustein korkein oikeus totesi, että A ja B olivat menettelleet huolimattomasti ja olivat osakeyhtiön hallituksen jäseninä vastuussa ympäristön turmelemisesta.

Johtoon kuuluvien jäsenten koulutuksella tai asiantuntemuksella voi olla vaikutusta vastuusta vapautumisessa. OYL:ssa ei ole erikseen säädetty hallituksen jäsenen tai toimitusjohtajan laadullisista ominaisuuksista. Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin katsottu olevan yhteneväinen kanta siitä, että yhtiön johdolta ei vaadita erityistä koulutusta tai ammatillista osaamista. (Salonen 2000, 179.) Johdon jäsenen asiantuntemuksen puute ei tällöin itsessään ole vastuuta poistava seikka. Henkilön epäillessä omia kykyjään selviytyä kunniallisesti tehtävästä, johon hänet on valittu, tulisi kieltäytyä tehtävän vastaanottamisesta tai jo suostuttuaan erottava välittömästi. Mikäli yhtiön johtoon on tietoisesti valittu henkilö, jolla on vajavainen ammattitaito, on kyseistä seikkaa pidetty vastuuta alentavana tekijänä yhtiöön nähden. (Savela 2015, 84.) Jos hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja

on antanut suostumuksensa tehtävään, on yhtiöllä syytä edellyttää, että kyseinen henkilö on pätevä hoitamaan hänelle määrättyjä toimia asiallisesti ja velvollisuudet täyttäen (Salonen 2000, 179).

Hallituksen jäsenen sekä toimitusjohtajan terveydentilalla ei lähtökohtaisesti saisi olla vaikutusta vastuuarvioinnissa. Psykkiset tai fyysiset vajavuudet eivät tällöin poistaisi henkilön korvausvastuuta. Jos tämän lähtökohdan mukaan meneteltäisiin aina, voisi se johtaa liian ankaraan lopputulokseen vahingon aiheuttajaa kohtaan. Esimerkiksi tilanteessa, jossa joku johdon jäsen kärsii vaikkapa vakavasta stressistä tai uupumuksesta yhtiön taloudellisen tilan ja toiminnan jatkuvuuden ollessa vaakalaudalla, voidaan katsoa, ettei henkilö ole tällöin kykenevä toimimaan sellaisella huolellisuudella kuin normaalitilanteessa voidaan edellyttää. Tällöin on mahdollista joutua tekemään nopeita päätöksiä puutteellisen tiedon varassa, joka voikin olla vahinkoa aiheuttavaa. Jälkikäteisessä arvioinnissa on syytä pohtia, onko yhtiön johto tehnyt tuolloin ratkaisuja joidenkin muiden tärkeämmiltä tuntuvien seikkojen vuoksi. Mikäli näin olisi menetelty, voidaan pitää perusteltuna vapauttaa johto korvausvastuusta. (Salonen 2000, 182.)

Niin hallituksen jäsenille kuin toimitusjohtajallekin maksettavalla palkkiolla⁴⁷ voi joissakin tapauksissa olla vaikutusta vastuun arviointiin. Yleensä hallituksen jäsenet saavat samansuuruisen määrän palkkioita. Tämä tarkoittaa puolestaan sitä, että kaikilla on myös yhtäläinen vastuu toimista. Mikäli hallituksen jäsenille määrätään erisuuruiset palkkiot, tulee tähän olla perusteltu syy. (Salonen 2000, 183–184.) On kuitenkin huomioitava, että hallituksen jäsenen vuosipalkkio on lähes aina toimitusjohtajan kuukausipalkkion suuruinen. Palkkio perustuu tosiasiallisten tehtävien määrään, ja siihen käytettyyn aikaan sekä vastuuseen. (Erma ym. 2017, 77.) Tällöin on mahdollista, että hallituksen jäsenillä on myös erisuuruiset palkkiot. Tämä palkkioiden erisuuruisuus viestittää usein siitä, että hallituksen sisälle on muodostunut tietty työnjakoa muistuttava sitova käytäntö. Useasti on kysymys siitä, että on erityisiä tehtäviä, jotka vaativat tiettyä asiantuntemusta. Tällöin perehtyminen näihin tehtäviin aiheuttaa myös erityistä huolellisuutta, ja siten ankarampaa vastuuta. Näin ollen tavallista korkeampaa palkkiota voidaan

⁴⁷ Palkkiolla tarkoitetaan rahamääräistä korvausta, joka maksetaan hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle (Salonen 2000, 183).

pitää perusteltuna ja se tuleeekin ottaa huomioon vastuuarvioinnissa⁴⁸. (Salonen 2000, 183–184.)

Korkeimman oikeuden päätöksessä KKO 1987:122 seuran hallituksen jäsenelle oli kuulunut varainhoidon järjestäminen yhdessä toimitusjohtajan kanssa. Seura oli jättänyt suorittamatta valtiolle useita eri maksuja. Korkein oikeus katsoi, että hallitus oli laiminlyönyt oman valvontavelvollisuutensa yhtiötä kohtaan. Hallituksen jäsenet eivät saaneet mitään rahallista palkkiota luottamustoimestaan, mutta korkein oikeus totesi, että se ei ollut seikka, joka tässä tapauksessa rajoittaisi hallituksen jäsenen vastuuta. Tällä perusteella korkein oikeus katsoi, että ei ole perustetta, jonka mukaan vahingonkorvausvelvollisuutta tulisi sovitella. Mikäli tapauksessa olisi ollut kysymys osakeyhtiöstä, voittoa tavoittelemattoman seuran sijaan, olisi voitu pitää todennäköisenä, että korkein oikeus olisi sovitellut vahingonkorvausta vedoten hallituksen jäsenten palkkion mitättömyyteen (Savela 2015, 90–91).

Päätöksentekoon osallistuminen ja todellinen vaikutusvallan käyttö aiheuttavat vastuun. Toisaalta päätösehdotusta vastaan äänestäminen eli eriävä mielipide voi vapauttaa hallituksen jäsenen tai toimitusjohtajan vastuusta. (Hannula ym. 2014, 98.) Niin toimitusjohtajalla kuin hallituksen jäsenellä on oikeus saada pöytäkirjaan merkintä eriävästä mielipiteestä (HE 109/2005 vp, 241). Törkeissä tapauksissa edellytetään kuitenkin myös aktiivisia toimia päätöksen vastustamisen lisäksi, jotta henkilö vapautuisi vahingonkorvausvastuusta. Hallituksen jäsenen poissaolo kokouksesta ei vapauta henkilöä automaattisesti vastuusta, jollei hänellä ole hyväksyttävää syytä poissaololleen. Tällä on pyritty rajoittamaan tietoista vastuun pakoilua jättäytymällä pois kokouksesta, jossa tehdään hankalia päätöksiä. Vaikka yhtiön johdon jäsen olisi ollut poissa hyväksyttävästä syystä, on hänellä aktiivinen toimimisvelvollisuus. Tällöin passiivisuus tai jälkikäteinen hyväksyntä aiheuttavat vastuun myös poissaolollelle johdon jäsenelle. (Hannula ym. 2014, 98.)

⁴⁸ On kuitenkin muistettava, että hallituksen jäsenen vastuuta ei ole mahdollista poistaa kokonaan palkkion maksamatta jättämisellä (Salonen 2000, 185).

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1991:122 oli kysymys kahden osakeyhtiön, Y:n ja sen emoyhtiö X:n, raaka-aineiden hinnoittelusta. Y:n ja X:n hallitukset olivat päättäneet kokouksessa maksaa joillekin X:n osakkeenomistajille, jotka myös toimittivat raaka-aineita Y:lle, huomattavasti Y:n soveltamia hintoja kalliimman hinnan, mistä aiheutui vahinkoa Y:lle. Korkein oikeus velvoitti Y:n johdon korvaamaan Y:lle aiheuttamat vahingot. Osakeyhtiö Y:n hallituksen puheenjohtaja A oli ollut poissa kokouksesta, jossa oli sovittu edellä mainitun kaltaisesta menettelystä. Korkeimman oikeuden mukaan oli ilmennyt, että A oli saanut pian päätöksen tekemisen jälkeen haltuunsa hallituksen kokouksen pöytäkirjat, joista kävi ilmi kokouksessa käsitellyt asiat. Näin ollen A oli korkeimman oikeuden mukaan ollut tietoinen kyseisestä menettelystä ja sallinut toiminnan omalla passiivisuudellaan. Korkein oikeus totesi, että yhtiön hallituksen jäsenen oli huolehdittava hallituksessa yhtiön toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Näillä perusteilla korkeimman oikeuden mukaan A:n voidaan katsoa myötävaikuttaneen hinnoittelujärjestelmän soveltamiseen. Tapaus kuvastaa hyvin sitä, kuinka pelkkä poissaolo itsessään ei riitä vastuusta vapautumiseen, vaan aktiivinen toiminta on riittävä vastuusta vapautumisen edellytys.

4.5.2 Johdon rakenne ja työnjako

Osakeyhtiölaissa ja yhtiöjärjestyksessä on yleensä määritelty osakeyhtiön organisaatioon kuuluvien toimielinten työnjako ja toimivalta. Yhtiön johdon todellinen vastuu ja sen jakautuminen määräytyykin loppujen lopuksi hallituksen jäsenen tai toimitusjohtajan todellisen aseman sekä tehtävien perusteella. Johdon korvausvastuun syntymistä ei ole mahdollista arvioida pelkän OYL:n pohjalta, vaan on myös otettava huomioon yrityksen sisällä tapahtuva työnjako. Organisaatiolla on oma vaikutuksensa vastuun arvioinnissa. Tällöin on huomioitava, ketkä kussakin yhtiössä käyttävät tosiasiallista määräysvaltaa ja päättävät yhtiön toiminnasta. (Salonen 2000, 53.) Yhtiön johdon jäsenillä on aina oikeus jakaa tehtävät siten, että jako vaikuttaa myös jäsenten keskinäiseen vastuun toteutumiseen. Vaikka kyseessä olisi työnjako, joka on muodostunut ilman varsinaista päätöksentekoa, on tälläkin tosiasiallista vaikutusta vastuun arviointiin. (Savela 2015, 47–48.) Hallituksen ja toimitusjohtajan tehtävien jakaminen vaikuttaa myös vastuun jakautu-

miseen. Hallituksen ollessa sivutoiminen ja toimitusjohtajan päätoiminen toimielin, yhtiön organisaatiossa on katsottu, että toimitusjohtajalla on tällä perusteella suurempi toimimisvelvollisuus asioissa, joissa sitä voidaan edellyttää. (Hätönen 2007, 64.)

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1999:12 pohdittiin pankin, hallituksen jäsenten sekä toimitusjohtajan korvausvastuuta pankkia kohtaan, koska pankin johto oli luotonannolla aiheuttanut vahinkoa pankille. Korkein oikeus katsoi, että hallituksen jäsenet olivat tehneet luottopäätöksensä aina toimitusjohtajan esittelystä. Lisäksi kenelläkään hallituksen jäsenellä ei ollut varsinaista pankkialan asiantuntemusta ja siten heillä ei ollut edellytyksiä arvioida sallitun riskinoton rajoja, toisin kuin asian valmistelusta ja esittelystä vastanneella toimitusjohtajalla. Todellista valtaa yhtiössä oli tällöin käyttänyt toimitusjohtaja. Näin ollen korkeimman oikeuden mukaan oli luonnollista, että hallituksen jäsenillä oli pienempi vastuu aiheutetusta vahingosta kuin toimitusjohtajalla A. Hallituksen puheenjohtajana toimineella B:llä oli korkeimman oikeuden mukaan ollut jo asemansa puolesta velvollisuus valvoa lainmukaisuuden noudattamista pankkitoiminnassa. Mikäli B olisi hoitanut asianmukaisen valvonnan, olisi muilla hallituksen jäsenillä ollut oikeat ja riittävät tiedot ratkaisun tueksi. Tästä johtuen korkein oikeus totesi, että B:llä oli ankarampi vastuu kuin muilla hallituksen jäsenillä. Korkeimman oikeuden näkemys asiantuntemuksesta ja työnjaon merkityksestä vastuun jakautumisen kannalta on selvä. Se vahvistaa edellä mainitun tulkinnan työnjaon vaikutuksesta vastuuarviointiin.

Johdon tehtävät on mahdollista jakaa kahteen ryhmään. Yhtiön johdolla on aina lukuisia osakeyhtiölakiin perustuvia teknillisuontoisia tehtäviä⁴⁹. Kyseisten tehtävien hoitamisessa johdolla on usein todella vähän tai ei lainkaan mahdollisuutta käyttää harkintavaltaa. Tällöin jälkikäteen arvioitaessa on varsin helppo todeta, onko johto toiminut OYL 1:8 §:ssä säädetyllä tavalla huolellisesti. Toiseksi johdon on myös tehtävä erilaisia liiketoimintapäätöksiä, joiden sisällöstä tai toteuttamisesta ei ole laissa erikseen säädetty. Tällaisten päätösten hyväksyttävyyttä arvioidaankin ensimmäisenä juuri johtoa velvoittavan huolellisuusvelvollisuuden avulla, sillä täsmälliset toimintaohjeet puuttuvat. (Pönkä 2011, 124.)

⁴⁹ Näitä ovat hallituksen ja toimitusjohtajan tehtävät, jotka määräytyvät lain perusteella (Pönkä 2011, 124).

Oikeustieteessä ja oikeuskäytännössäkin on todettu, että yhtiön johdon sisällä tapahtuvalla työnjaolla on vaikutusta vastuuseen, ja sen jakautumiseen niiden perusteista riippumatta (Salonen 2000, 191). Hallituksen puheenjohtajan sekä yhtiön toimitusjohtajan erityisasemalla on myös vaikutusta vastuuarviointiin. Heidän tulee olla tarkemmin perillä yhtiön asioista ja sen sisällä tapahtuvasta työnjaosta. Tällöin nähdään, että puheenjohtajalla ja toimitusjohtajalla on myös hyvät mahdollisuudet vaikuttaa hallituksen päätöksentekoon. Lisäksi puheenjohtajalla tai toimitusjohtajalla on osakeyhtiölakiin (6:5 §) pohjautuva velvollisuus valvoa, että hallitus toimii sille edellytetyllä tavalla. Näin ollen on katsottu, että tiukempaa vastuuta heidän kohdallaan voidaan pitää perusteltuna. (Kyläkallio ym. 2012a, 518 ja 598.) On kuitenkin muistettava, että jokaisella hallituksen jäsenellä on tästä huolimatta valvontavelvollisuus tehtävissä, jotka hallitukselle kuuluvat (Savela 2015, 71).

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1997:110 oli siis kyse johdon luotonannolla liikepankille aiheutetusta vahingonkorvausvelvollisuudesta, jossa arvioitiin myös johdon jäsenten vastuun jakautumista. Korkeimman oikeuden mukaan pääjohtajalla A oli ankarampi vastuu asemansa sekä läheisensä edun tavoittelamisen seurauksena. Tällöin myös A:n tuottamuksen aste oli suurempi kuin mitä muilla johtokunnan jäsenillä. Lisäksi B:llä oli johtokunnan jäsenenä ollut sisäisen työnjaon mukainen keskeinen asema antolainauksessa. Näin ollen korkein oikeus katsoi, että myös B:n tuottamuksen aste oli suurempi kuin muiden jäsenten mutta pienempi kuin A:n. Muiden johtokunnan jäsenten osalta korkein oikeus lausui, että tuottamuksen astetta tulee arvioida keskenään saman asteikon mukaisesti, jäsenet C, D ja E sekä varajäsen F eivät olleet omanneet erityistä vastuuta asemansa tai työnjaon perusteella. Korkein oikeus totesi, että pääjohtaja A oli velvollinen korvaamaan yhtiölle 20 miljoonaa markkaa, joista yhteisvastuullisesti B:n kanssa 5 miljoonaa markkaa. 20 miljoonasta markasta muut johtokunnan jäsenet C, D, E ja F olivat velvollisia korvaamaan keskenään sekä yhteisvastuullisesti A:n ja B:n kanssa 3 miljoonaa markkaa. Ratkaisussa kiteytyy hyvin yhtiön johdon keskinäiset vastuuasemat sekä sisäisen työnjaon merkitys vahingonkorvauksen vastuuarviointiin huomioon otettavana seikkana.

Yhtiön johdon valvontavelvollisuudella voi olla vaikutusta vastuuarvioinnin kannalta. Hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan valvontavelvollisuus tarkoittaa käytännössä sitä, että johdon on valvottava yhtiön toimielinten ja organisaatioiden toimintaa. Valvontavelvollisuus velvoittaa johtoa valvomaan toimenpiteiden asianmukaista hoitoa sekä reagoimaan mahdollisiin väärinkäytöksiin. Käytännössä tämä toteutuu siten, että hallituksen jäsen valvoo niin toimitusjohtajan kuin muidenkin jäsenten velvoitteiden asianmukaista täyttämistä. Hallituksen jäsenten toimia puolestaan valvoo myös toimitusjohtaja. (Savela 2015, 70–71.) Hallituksen jäsenellä ja toimitusjohtajalla on aina oikeus luottaa siihen, että jokainen johdon jäsen hoitaa omat tehtävänsä asianmukaisella tavalla. Jos toisen jäsenen toiminta on ilmeisesti lain tai yhtiöjärjestyksen vastaista tai menettely on muuten yhtiölle vahinkoa aiheuttavaa, on toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenen valvontavelvollisuuden edellyttämällä tavalla puututtava asiaan⁵⁰. (Salonen 2000, 206–207.) On siis mahdollista, että hallituksen jäsen tai toimitusjohtaja voi joutua vahingonkorvausvelvolliseksi muiden jäsenten tekojen perusteella, jolloin vastuu pohjautuu valvontavelvollisuuden laiminlyöntiin (Nyström 2016, 16). Hallitus on osakeyhtiön ainoa pakollinen toimielin eikä missään olosuhteissa ole mahdollista, että se delegoisi sille kuuluvan valvontavelvollisuuden jollekin muulle yhtiöoikeudelliselle toimielimelle (Salonen 2000, 207).

Korkeimman oikeuden päätöksessä KKO 1999:86 oikeus katsoi, että yhtiön hallituksen jäsen A sekä hallituksen jäsenenä että toimitusjohtajana toiminut B olivat laiminlyöneet oman valvontavelvollisuutensa ja aiheuttaneet vahinkoa yhtiölle osallistumalla OYL:n vastaisen toiminnan päätöksentekoon. Korkein oikeus lausui, että hallituksen jäsen voi joutua osakeyhtiölaissa tarkoitettuun korvausvastuuseen, jos hän laiminlyö toiminnan valvomisen. Korkeimman oikeuden mukaan hallituksen velvollisuutena oli estää yhtiön kannalta haitallinen toiminta ja seurata yhtiön taloudellista tilaa sekä valvoa toimitusjohtajan tehtävien hoitoa. Näillä perusteilla korkein oikeus totesi, että A oli laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa hallituksen jäsenenä, jolloin A:lle oli myös syntynyt korvausvelvollisuus laiminlyönistä aiheutuneista vahingoista yhtiötä kohtaan.

⁵⁰ Mikäli hallituksen sisäinen tehtävienjako on vahvistettu ylemmän toimielimen määräyksellä, on valvontavelvollisuuden tasoa syytä arvioida lievemmin (Salonen 2000, 206–207).

4.6 Osakeyhtiön johdon vastuun poistaminen ja rajoittaminen

Osakeyhtiölaissa on annettu mahdollisuus rajata yhtiön johdon vastuuta⁵¹. Tämän on katsottu olevan mahdollista sopimalla asiasta yhtiöjärjestyksessä, vastuuvakuutuksen avulla tai yhtiökokouksen myöntämällä vastuuvapaudella. Johdon vastuu on mahdollista poistaa vain yhtiötä kohtaan. Tällöin vastuu säilyy yhtiön osakkeenomistajiin sekä ulkopuolisiin tahoihin, kuten velkojiin nähden. (Hannula ym. 2014, 227.) Yhtiön johdon vastuusta vapauttaminen kattaa vain OYL 22:1 §:n tarkoittaman vahingonkorvausvelvollisuuden, ja se koskee vain sitä tehtävää tai toimea, jonka osalta se on annettu (Savela 2015, 253).

Osakeyhtiölain 22:9.2 §:n nojalla yhtiön oikeutta vahingonkorvaukseen on mahdollista rajoittaa yhtiöjärjestyksessä, jos kaikki osakkeenomistajat antavat siihen suostumuksensa. Vastuun rajoittaminen yhtiöjärjestyksessä on käytännössä mahdollista yhtiötä perustettaessa tai yhtiössä, jossa on vähän osakkeenomistajia (HE 109/2005 vp, 203). Vastuun rajaaminen voi houkutella etenkin pk-yrityksiin päteviä henkilöitä hoitamaan yhtiön johtoa tilanteessa, jossa he muutoin kieltäytyisivät tehtävästä vastuukysymysten takia (Hannula ym. 2014, 227). Lähtökohtaisesti osakkeenomistajilla on oikeus päättää yhtiön asioista. On kuitenkin katsottu, että OYL:n sisältämät oikeussuojajärjestelmät, kuten vahingonkorvaussäädökset ja niiden ydinsisältö on pakottavaa oikeutta eikä niistä voida poiketa yhtiöjärjestyksellä. Tämän vuoksi vastuun rajoittaminen on mahdollista vain, kun kysymys on itse yhtiön oikeudesta korvaukseen. (Airaksinen, Pulkkinen & Rasi-naho 2010b, 800.)

Vastuun poistaminen kokonaan yhtiöjärjestyksen määräyksellä ei siis ole mahdollista. Yhtiöjärjestyksellä ei voida rajoittaa osakeyhtiölain 22 luvun eikä tilintarkastuslain (1141/2015) 10:9 §:n mukaista oikeutta vahingonkorvaukseen, jos vahinko on aiheutettu sellaisia säännöksiä rikkomalla, joista ei ole mahdollista yh-

⁵¹ OYL:n sopimusvapauden merkitys sekä tahdonvaltaisuus korostuvat etenkin kyseisessä säännöksessä (Nyström 2016, 262).

tiöjärjestyksellä poiketa tai toiminta on ollut muuten tahallista tai törkeän huolimattontaa⁵² (OYL 22:9.1 §). Lain esitöistä ilmenee, että tahallisuuden tai törkeän tuottamuksen rajoittaminen ei ole myöskään mahdollista, ja sen on katsottu olevan yhdenmukainen myös sopimusoikeudessa omaksuttujen periaatteiden kanssa (HE 109/2005 vp, 203). Yhtiöjärjestyksellä on tällöin mahdollista sulkea pois vastuu vahingosta, joka on aiheutettu vain lievällä tai tavallisella tuottamuksella (Mähönen ym. 2006, 630). Vastuunrajoitus tulee yleensä voimaan, kun muutos on rekisteröity OYL 5:30 §:ssä säädetyllä tavalla. Mikäli yhtiöjärjestyksessä ei ole määrätty asiasta tarkemmin, vastuunrajoitus määräykset tulkitaan usein niin, että ne eivät koske korvausta, joka pohjautuu määräyksen rekisteröintiä edeltävään aikaan. (HE 109/2005 vp, 203.)

Sopimusperusteinen vastuun rajaaminen poistaa yhtiön johdon vastuun yhtiötä kohtaan sopimalla asiasta yhtiöjärjestyksessä. Tyypillinen vastuunrajoitus yhtiöjärjestyksessä on sellainen, jonka mukaan yhtiön johto on vastuussa OYL 1:8 §:ssä tarkoitetusta huolellisuusvelvoitteen rikkomisesta vain, jos vahinko on aiheutettu tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella. (Airaksinen ym. 2010b, 802.) Yhtiöjärjestyksellä ei voida kuitenkaan OYL 22:9.3 §:n määräyksellä rajoittaa osakkeenomistajan tai muun henkilön oikeutta vahingonkorvaukseen tai kanteen ajamiseen. Kaikki osakeyhtiölain 22:9 §:n vastaiset määräykset yhtiöjärjestyksessä ovat tehottomia.

On katsottu ettei ole myöskään syytä, joka estäisi hallituksen jäsentä tai toimitusjohtajaa tekemästä sopimusta vaikkapa yhtiön osakkeenomistajien tai velkojien kanssa. Tällöin vastuu rajattaisiin sille osapuolelle, jonka kanssa sopimus on tehty. Tällaisiin sopimuksiin sovelletaan sopimusoikeuden ja vahingonkorvausoikeuden normeja. Henkilökohtaista vastuuta voidaan myös vähentää niin sanotun ”confirmation letterin” avulla. Tällöin esimerkiksi emoyhtiö vakuuttaa hallituksen puheenjohtajalle tai yhtiön toimitusjohtajalle korvaavansa kaikki ne vahingot, jotka tulevat hänen maksettavakseen sillä edellytyksellä, että ne ovat syntyneet puheenjohtajan tai toimitusjohtajan toimiessa yhtiön antamien määräysten mukaisesti. (Hannula ym. 2014, 230.)

⁵² Esimerkiksi OYL 1:7 §:ssä tarkoitetusta yhdenvertaisuusperiaatteesta ei voida poiketa yhtiöjärjestyksellä eikä tällöin myöskään sen rikkomisesta aiheutuvaa yhtiön oikeutta vahingonkorvaukseen voida rajoittaa yhtiöjärjestyksessä (HE 109/2005 vp, 203).

Osakeyhtiölain 22:9 §:n säädökset eivät rajoita yhtiön oikeutta hankkia vastuuvakuutusta johtohenkilön aiheuttamien vahinkojen varalle (HE 109/2005 vp, 203). Näin ollen yhtiöjärjestyksen määräys vastuun rajoittamisesta ei sulje pois vastuuvakuutusta. Vastuuvakuutus korvaa hallituksen jäsenelle tai toimitusjohtajalle yhtiön johdon toimimisesta aiheutuneet vahingot, jotka heidän olisi korvattava. Vastuuvakuutus ei tällöin poista vastuuta, vaan se siirtää riskin eteenpäin. (Salonen 2013, 56.) Yhtiö voi vakuuttaa vastuuvakuutuksen piiriin kaikki henkilöt, jotka se katsoo tarpeelliseksi vastuun rajaamisen kannalta. Vastuuvakuutus suojaa yhtiön johtoa monissa eri tilanteissa, mutta vahinko, joka on aiheutettu rikoksella tai tahallisesti, ei kuitenkaan kuulu korvausvastuun piiriin. Vastuuvakuutuksia on hyvin monenlaisia ja ne sisältävät paljon erilaisia ehtoja. (Hannula ym. 2014, 230.)

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:40 osakeyhtiön toimitusjohtajan laiminlyönnin takia investointivarausta ei ollut hyväksytty verotuksessa. Tämän seurauksena osakeyhtiö vaati varauksen tuottaman veroedun menetyksestä korvausta vastuuvakuutuksen myöntäneeltä vakuutusyhtiöltä. Vakuutusyhtiö oli esittänyt osakeyhtiölle toimen, jonka avulla aiheutunut vahinko olisi voitu lähes poistaa. Osakeyhtiö ei kuitenkaan ollut suostunut ehdotettuihin toimenpiteisiin. Korkeimman oikeuden mukaan osakeyhtiö olisi saanut saman veroedun vakuutusyhtiön esittämillä toimenpiteillä kuin investointivarauksella. Korkein oikeus totesi, että vakuutuksenottaja kantaa vastuun silloin, kun hän ei suostu menettelemään ohjeiden mukaisesti. Tällöin osakeyhtiön toiminta oli vakuutuslain vastaista laiminlyöntiä eikä yhtiö ollut oikeutettu vastuuvakuutuksen nojalla veroedun menetyksestä aiheutuneeseen vahingonkorvaukseen vakuutusyhtiöltä.

Perinteinen tapa rajoittaa yhtiön johdon vastuuta on yhtiökokouksessa myönnetty vastuuvapaus (Mäntysaari 2002, 179). Vastuuvapaus merkitsee sitä, että yhtiö ei voi vaatia vastuuvapauden myöntämisen jälkeen vahingonkorvausta yhtiön johdolta edellyttäen, että kaikki oleelliset seikat vastuuvapauden myöntämisen tueksi ovat olleet yhtiön tiedossa. Tosiasiassa yhtiökokous voi niin halutessaan myöntää vastuuvapauden johdolle, vaikka kokouksella olisikin tiedossa johtajien aiheuttamat vahingot. On myös mahdollista, että vastuuvapautta ei myönnetä, vaikka vahinkoa ei olisikaan tapahtunut. Tällöin sen tarkoitus on toimia epäluot-

tamuslauseena yhtiön johtoa kohtaan. Käytännössä vastuuvapauden myöntämisen merkitys on vähäpätöinen, sillä kaikki korvausvaatimusten perusteet eivät välttämättä ole esillä yhtiökokouksessa, joka on myöntänyt vastuuvapauden. (Savela 2015, 251–252.) Osakeyhtiölain 22:6 §:n mukaan yhtiökokouksen johdolle myöntämä vastuuvapaus ei ole sitova silloin, jos yhtiökokoukselle ei ole annettu keskeisiä oikeita ja riittäviä tietoja korvausvelvollisuuden perusteena olevasta toimesta.

Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1978 II 55 ylimääräinen yhtiökokous oli myöntänyt vastuuvapauden yhtiön johdolle marraskuussa 1967. Varsinainen yhtiökokous oli kuitenkin päättänyt maaliskuussa 1968, että yhtiökokous ei myönnä vastuuvapautta yhtiön hallitukselle. Korkein oikeus katsoi, että vastuuvapaus sitoo yhtiötä, sillä marraskuussa 1967 pidetyn yhtiökokouksen tiedossa oli ollut kaikki tarpeelliset seikat vastuuvapaudesta päätettäessä. Yhtiöllä ei tällöin ollut oikeutta saada korvausta johdon menettelystä aiheutuneesta vahingosta.

Yhtiön johtoa velvoittava OYL 1:8 §:n määräys huolellisesti toimimisesta yhtiön eduksi pitää sisällään huolellisuus- ja lojaliteettivelvollisuuden. Yhtiön eduksi toimiminen puolestaan viittaa OYL 1:5 §:n mukaiseen toiminnan tarkoitukseen eli voiton tuottamiseen niin yhtiölle kuin osakkeenomistajillekin. Nämä fidusiaariset velvollisuudet velvoittavat johdon toimimaan mahdollisimman huolellisesti ja aina yhtiön edun mukaisesti. Huolellisuusvelvollisuuden mukaan toimimalla yhtiön johto välttää korvausvastuun ja täyttää huolellisuusvelvollisuuden edellyttämät vaatimukset. Huolellisuutta arvioitaessa on otettava huomioon useita seikkoja, jotka vaikuttavat huolellisuusvelvoitteen täyttämiseen tai korvausvastuun syntymiseen. Arvioinnissa lähtökohtana on aina objektiivisuus, josta on mahdollista poiketa, jos ilman tiettyjen asioiden huomioonottoa lopputulos johtaisi kohtuuttomuuteen. Huolellisuusvelvoitteen rikkominen voi olla jokin aktiivinen teko tai laiminlyönti, ja se voi edellyttää johdolta joko tahallisuutta tai huolimattomuutta. Johtoa velvoittavalla huolellisuusvelvollisuudella on merkitystä ennen kaikkea johdon jäsenen vahingonkorvausvastuun arvioinnissa.

5 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää lainopillista tutkimusta hyödyntäen, ketkä kuuluvat osakeyhtiön johtoon, ja mitä johdon huolellisuusvelvoite sisältää sekä mitä se todella tarkoittaa hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan näkökulmasta. Lainopillisen kirjoituspöytä tutkimuksen avulla pystyin mielestäni vastaamaan tutkimuskysymyksiin parhaimmalla mahdollisella tavalla. Tutkimuksen tulokset nojaavat voimassa olevaan oikeuteen ja ovat tähän nähden valideja. Osakeyhtiölain säädellässä yhtiön toimintaa ja johdon toimielimiä, on todettava, että yhtiön johdon määrittely voisi olla vaivatonta kenelle tahansa osakeyhtiölakia hyödyntämällä. Yhtiön johdon määrittelyn lisäksi opinnäytetyössä perehdyttiin kuitenkin melko laajasti jokaisen yhtiön toimielimen toimenkuvaan, koska sillä on suuri merkitys huolellisuusvelvollisuuteen. Huolellisuusvelvoitteen pohjautuessa lain kahdeksaan keskeiseen periaatteeseen, on mainittava myös huolellisuusvelvoitteen mahdollisuus ”tulla havaituksi” lakia silmäilemällä. Tässä pyrittiin kuitenkin tuomaan kattavasti esille velvoitteen monet ulottuvuudet ja tulkinnat sekä sen suhde lojaliteettivelvollisuuteen, jota laissa ei suoranaisesti lainkaan mainita. Osakeyhtiölaki säätelee siis laajasti osakeyhtiön toimintaa ja sen sisäisen toimivallan jakoa. Sääntely on järjestetty laissa melko loogiseksi kokonaisuudeksi, mutta käsiteltyyn aiheeseen liittyvää säädösaineistoa on jaettu useisiin eri lukuihin. Laajan sääntelyn lisäksi tahdonvaltaisudelle on annettu jalansijaa suhteessa pakottavaan lainsäädäntöön. Tämän tahdonvaltaisuden ansiosta voidaan esimerkiksi jakaa yhtiön johdon tehtävät päättämällä siitä yhtiön sisällä, jolloin myös vaikuteaan vastuun jakautumiseen sekä huolellisuusvelvoitteen sisältöön ja sen rajoittamiseen.

5.1 Opinnäytetyön aihealueet ja niiden merkitys

Ennen itse aiheeseen syventymistä käsittelin opinnäytetyön ymmärtämisen kannalta olennaisia teemoja ja aihepiirejä. Koin aiheelliseksi avata alussa muutaman

keskeisen käsitteen osakeyhtiön organisaatiosta ja huolellisuusvelvoitteesta. Lisäksi työn aikana on pyritty selventämään lukijalle relevantteja käsitteitä alaviitteissä tai muuten tekstin yhteydessä. Toisessa pääluvussa esittelin osakeyhtiötä ja kerroin hiukan sen perustamisesta. Katsoin tämän tarpeelliseksi, jotta lukija ymmärtää, mitä osakeyhtiöllä tarkoitetaan. Yhtiön perustamistoimet pohjustavat osaltaan osakeyhtiöoikeudellista sääntelyä. Lisäksi tarkastelin osakeyhtiölain ensimmäisessä luvussa tunnustetut osakeyhtiöoikeudelliset periaatteet. Nämä periaatteet muodostavat pohjan osakeyhtiön toimintanormeille sekä suojeltavissa oleville oikeushyville. Nämä lainalaisuudet ovat siten osakeyhtiön toiminnan perusedellytyksiä, joihin sisältyy myös osakeyhtiön johdon tehtävä eli johdon huolellisuusvelvoite. Jotta lukija pystyy ymmärtämään johdon huolellisuusvelvoitteen, on ollut olennaista tuoda esille konteksti, johon velvoite sijoittuu. Huolellisuusvelvoitteen sisältö yhdistyy lisäksi muutamaankin muuhun periaatteeseen, kuten yhtiön toiminnan tarkoitukseen eli voiton tuottamiseen sekä enemmistö- ja yhdenvertaisuusperiaatteeseen. Mielestäni kaikkien periaatteiden läpikäyminen oli tarpeellista myös siksi, että lukijalle muodostuisi selvä käsitys siitä, mitkä normit huomioimalla ja niitä loukkaamatta, yhtiön johdon tulisi toimia omassa päätöksenteossään.

Kolmannessa pääluvussa syvennyin yksityiskohtaisesti osakeyhtiön organisaatioon ja toimielinten tehtävien jakoon. Ensimmäisenä käsittelin osakeyhtiössä ylintä päätösvaltaa käyttävän yhtiökokouksen, jonka kautta yhtiön osakkeita omistavat osakkaat käyttävät valtaansa ja pääsevät vaikuttamaan yhtiön asioihin. Yhtiökokouksen ei katsota kuitenkaan kuuluvan suoraan yhtiön johtoon, ja sen vallankäyttö keskittyykin enemmän asioihin, jotka koskevat välillisesti tai välittömästi myös osakkeenomistajia. Tästä huolimatta yhtiökokouksen käsittely oli tarpeellista osakeyhtiön organisaation kokonaiskuvan avaamiseksi. Mielestäni tämän avulla lukija pystyy hahmottamaan paremmin yhtiön päätöksenteon jakautumisen. Toiseksi esittelin lyhyesti hallintoneuvoston, jonka tehtävänä on valvoa hallituksen ja toimitusjohtajan toimia. Hallintoneuvoston harvinaisuuden vuoksi en kokenut tarpeelliseksi käsitellä sitä sen enempää, sillä halusin painottaa osakeyhtiölle kaikista tyypillisintä hallintomallia, jossa yhtiön johdolla viitataan hallitukseen sekä toimitusjohtajaan. Seuraavaksi keskityinkin osakeyhtiön hallitukseen. Hallituksella on suuri valta ja vastuu hoitaessaan yhtiön johdon ainoana pakollisena toimielimenä laajakantoisia toimia ja pyrkiessään viemään yhtiötä

kohti haluttuja päämääriä. Lopuksi tarkastelin toimitusjohtajaa, joka vastaa yhtiön päivittäisen hallinnon hoitamisesta. Hallituksen ja toimitusjohtajan aseman tarkka määrittely, työtehtävien ja toimivallan läpikäyminen sekä keskinäiseen vastuun jakautumiseen perehdyttäminen oli välttämätöntä, jotta lukija ymmärtää, minkä toimien pohjalta ja millaisesta vastuuasemasta toimivan johdon huolellisuusvelvoitetta arvioidaan.

Neljännessä pääluvussa käsittelin varsinaista aihetta, johdon huolellisuusvelvoitetta. Määrittelin huolellisuusvelvoitteen ja avasin sen jakautumisen myös toiseen velvoitteeseen, johdon lojaliteettivelvoitteeseen. Vaikka tutkimuksen tarkoituksena oli määrittellä yhtiön johdon huolellisuusvelvoitteen sisältö, halusin tuoda selkeästi lukijan tietoon lojaliteetin merkityksen huolellisuusvelvoitteen toisena osa-alueena. Pidin tärkeänä tuoda esille fidusiaari -käsitteen, jota näistä kahdesta johdon velvoitteesta voidaan yhdessä käyttää. Fidusiaarisille velvollisuuksille ei löytynyt merkitystä vastaavaa termiä tai synonyymia suomen kielestä. Sen kuitenkin katsotaan vakiintuneen suomen kielen termistöön vuoden 2006 osakeyhtiölakiuudistuksen jälkeen, ja kyseistä termiä käytetään paljon myös oikeuskirjallisuudessa. Näin ollen päätin avata kyseistä käsitettä hiukan laajemmin ja tuoda esille sen pohjautumisen siviili- ja sopimusoikeuteen. Tällä pyrin varmistamaan sen, että lukijan on mahdollista sisäistää termin merkitys. Lojaliteettivelvollisuuden eli velvollisuuden edistää yhtiön etua määrittelyn jälkeen käsittelin huolellisuusvelvoitteen toteutumisen arviointia käytännössä. Toin aluksi esille ne oikeudelliset lähtökohdat, jonka perusteella huolellisuusarviointia toteutetaan. Lisäksi käsittelin luvussa huolellisuusvelvoitteen sisältöä ja siihen liittyviä asioita, kuten yhtiön toimiala ja riskin ottaminen. Nämä seikat tulisi aina huomioida arviotaessa johdon toimimista niin huolellisuus- kuin lojaliteettivelvollisuuden mukaisesti. Tämän jälkeen selvitin niitä vastuuarviointiin vaikuttavia seikkoja, jotka liittyvät henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja yhtiön sisällä vallitsevaan työnjakoon. Nämä puolestaan voivat vaikuttaa vastuun jakautumiseen henkilöiden kesken tai vastuun lieventämiseen, ja sitä kautta myös huolellisuuden sisältöön. Lopuksi kävin vielä läpi osakeyhtiön johdon vastuun rajoittamisen keinoja, joilla yhtiön johdon vastuuta voidaan vähentää tai osittain poistaa. Pyrin tuomaan tässä opinnäytetyössä esille kaikki tarpeelliset asiat ja aihealueet, jotka omalta osaltaan selventävät ja kuvaavat huolellisuusvelvoitetta sekä auttavat ymmärtämään sen

merkityksen johtamisessa ja osakeyhtiön toiminnassa. Tällöin lukijan on mahdollista käsittää, kuinka laaja huolellisuusvelvoitteen sisältö on, ja miten monitulkintaista sen soveltaminen voi välillä olla.

5.2 Johtopäätökset

Tutkimuksen perusteella osakeyhtiön johto koostuu yhtiön hallituksesta, hallituksen jäsenistä sekä mahdollisesta toimitusjohtajasta. Toimitusjohtaja halutaan nähdä nimenomaan toimielimenä. Myös hallintoneuvosto on osa yhtiön johtoa, mutta sen merkitys on yhä vähenevä. Yhtiön johtoon ei puolestaan voida katsoa kuuluvan yhtiökokousta, sillä esimerkiksi yhtiön johtoa velvoittava huolellisuusvelvoite ei koske osakkeenomistajia. Tätä tukee myös se, että yhtiökokouksen sääntely tapahtuu lain viidennessä luvussa, kun taas muiden toimielinten sääntely on sisällytetty lain kuudenteen lukuun.

Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoitteen sisältö on laaja ja monimerkityksellinen ja sen tarkka määrittely yksityiskohtaisesti on haasteellista. Osakeyhtiöt ovat niin kooltaan kuin toiminnaltaankin erilaisia ja ne toimivat erityyppisissä ympäristöissä sekä erilaisilla toimialoilla. Lisäksi huolellisuusarvioinnin yhteydessä tulee huomioida johdon jäsenten henkilökohtaiset ominaisuudet ja yhtiön sisäinen työnjako, joilla on oma merkityksensä huolellisuusvelvoitteen sisältöön. Näiden seikkojen takia johdon huolellisuusvelvoitteen sisällön tarkka määrittely on käytännössä mahdotonta, mutta kuitenkin yleisesti käsitteeseen kuuluvat ainakin seuraavaksi esiteltävät asiat. Huolellisuusvelvoite pohjautuu osakeyhtiölain 1:8 §:stä, jonka mukaan osakeyhtiön johdon tehtävänä on yhtiön edun edistäminen huolellisesti toimien. Huolellisuusvelvoitteen sisältöön kuuluu tällöin harkitsevainen ja taitava toiminta yhtiön eduksi sekä velvollisuus menetellä luotettavasti ja vilpittömästi yhtiötä ja osakkeenomistajia kohtaan. Huolellisuusvelvollisuus pitää sisällään myös objektiivisen arvioinnin ja huolellisen käytöksen mallin, minkä avulla pyritään tarkastelemaan johdon jäsenten toimia huolellisuusvelvoitteen asettamissa raameissa. Business judgement rule eli liiketoimintapäätösperiaate sisältyy huolellisuusvelvoitteeseen, ja sen avulla arvioidaan myös vahingonkorvausvastuun syntymistä.

Johdon huolellisuusvelvollisuuteen sisältyvä vahingonkorvausvelvollisuus velvoittaa yhtiön johtoa niin yhtiötä kuin kolmatta osapuolta kohtaan. Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvollisuudella onkin merkitystä ennen kaikkea johdon jäsenen vahingonkorvausvastuun arvioinnissa. Huolellisuusvelvoite sisältää näin olleen huolellisen ja huolimattoman toiminnan tai laiminlyönnin osittain tai kokonaan. Jotta voidaan edes arvioida johdon vahingonkorvausvelvollisuutta huolellisuusvelvoitteen rikkomisesta, sen on tullut aiheuttaa todellista vahinkoa, ja aiheutuneen vahingon on oltava syy-yhteydessä johdon jäsenen huolimattomaan toimintaan. Huolellisuusvelvoite pitää sisällään näiden lisäksi myös tuottamusolettaman, jonka mukaan johdon jäsenen on kyettävä näyttämään toimineen huolellisesti, jotta voisi vapautua vahingonkorvausvastuusta. Huolellisuusvelvoite pitääkin sisällään mahdollisuuden vastuusta vapautumiseen, jos jokin henkilökohtainen tai yhtiön sisäinen seikka vaikuttaa henkilön toimintaan siten, että vahingosta aiheutunut korvausvelvollisuus johtaisi henkilöiden kannalta tietyt seikat huomiioon ottaen kohtuuttomaan lopputulokseen.

Hallituksen jäsenen ja toimitusjohtajan näkökulmasta johdon huolellisuusvelvoite tarkoittaa sitä, että johdon on toimittava huolellisesti ja lojaalisti yhtiötä kohtaan sen etua edistäen sekä johdon on myös kohdeltava kaikkia osakkeenomistajia tasapuolisesti. Tämä tarkoittaa sitä, että johto ei saa suosia tai edistää yksittäisen osakkeenomistajan etua tai laittaa hänen etuaan yhtiön edun edelle. Jotta yhtiön johto säilyttäisi osakkeenomistajien luottamuksen, tulisi johdon ottaa huomioon osakkaiden kanta päätettäviin asioihin. Tämä ei tietenkään ole pakollista, mutta luottamuksen ja oman aseman kannalta suositeltavaa, koska yhtiökokouksella on oikeus erottaa hallituksen jäsen tai toimitusjohtajakin ilman tarkempaa perustelua. Lisäksi johdon on syrjäytettävä omat etunsa yhtiön ja kaikkien osakkeenomistajien etujen tieltä. Hallituksen ja toimitusjohtajan kannalta kyseinen edellytys voi myös johtaa ristiriitaisiin tilanteisiin, joissa näiden toimielinten on kyettävä ratkaisemaan asiat yhtiön eduksi.

Yhtiön johdon tulisi aina pyrkiä menettelemään tarpeeksi huolellisesti toimissaan. Tällöin on noudatettava lakeja, yhtiöjärjestystä, mahdollisia hyvän hallinnon ohjeita ja muita toimintasääntöjä. Huolellisuusvelvoitteen mukainen toiminta tarkoittaa johdon kannalta myös sitä, että se hankkii kaikki tarvittavat tiedot päätöksensä-

tekonsa tueksi, jotta se kykenee huolellisuusveloitteen edellyttämällä tavalla arvioimaan toimenpiteiden ja ratkaisujen tarpeellisuuden, kannattavuuden, riskin ja tuoton suhteen sekä tehtävien päätösten ja toimenpiteiden seuraukset. Yhtiön johdolla on näin ollen oltava aina järkevät perustelut toimilleen. Asioiden riittävä analysointi ja tiedonhankinta merkitsevät johdon näkökulmasta sitä, että se ei ole velvollinen korvaamaan yhtiölle tai muille tahoille päätöksestä taikka toimesta aiheutunutta vahinkoa täyttäessään selonottovelvollisuutensa huolellisuusveloitteen edellyttämällä tavalla.

Hallituksella ja toimitusjohtajalla on itsenäinen asema, joka heijastuu oikeuteen tehdä yhtiön kannalta laajoja ja ratkaisevia päätöksiä sekä toimia. Tällöin myös vastuu näistä tehdyistä toimista ja päätöksistä on sen tehneellä johdon jäsenellä. Tämä tarkoittaa yhtiön johdon näkökulmasta käytännössä sitä, että jokainen hallituksen jäsen yksin tai yhdessä voi toimitusjohtajan ohella joutua korvaamaan rahallisesti yhtiölle tai kolmannelle osapuolelle aiheuttamansa vahingon toimiesaan huolellisuusveloitteen vastaisesti. Johdon katsontakannasta tämä vastuu voi tuntua kohtuuttomalta, mutta samalla myös se edesauttaa hallitusta ja toimitusjohtajaa toimimaan kaikki edellytykset täyttäen. Huolellisuusveloitteen aiheuttama vastuu voi myös lisätä epävarmuutta johdon tehokkaaseen päätöksentekoon. Tällöin on mahdollista, että johto kokee tarpeelliseksi pidättäytyä myös päätöksistä, joissa riskin ottaminen olisi välttämätöntä. Tällöin johdon kannalta onkin tärkeää, että vastuuta on mahdollista rajoittaa tietyin edellytyksin. Monissa tapauksissa vastuun rajoittaminen voi tuntua johdosta oikeudelta, jolla pystytään määrättyllä tavalla kontrolloimaan huolellisuusveloitteen luomaa vastuuta.

5.3 Opinnäytetyö prosessina ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Tämän opinnäytetyön pääasiallisina lähteinä toimivat niin osakeyhtiölaki ja sen esityöt kuin oikeuskirjallisuuskin. Lisäksi turvauduin tarpeen mukaan oikeudellisiin artikkeleihin ja oikeuskäytäntöön. Osakeyhtiölaki antoi opinnäytetyön kannalta keskeiset lähtökohdat, joista työn rakenne muodostui. Joiltain osin laki sisälsi yksityiskohtaisempaa säädösaineistoa, kun taas välillä se oli melko pelkistettyä. Käytin hallituksen esitystä avaamaan lain sisältöä ja antamaan enemmän informaatiota sen tarkoituseristä aihekohtaisesti. Koin tämän tarpeelliseksi, jotta

itselleni ja lukijalle selviäisi, mitä lainsäätäjät on tarkoittanut kyseisillä säädöksillä. Laeista ja niiden esitöistä muodostunutta pohjatietoa täydensin melko laajasti oikeuskirjallisuudella sekä aiheisiin liittyvillä oikeudellisilla artikkeleilla. Oikeuskirjallisuudesta löytyi runsaammin materiaalia osakeyhtiön perustamisesta ja lain keskeisistä periaatteista sekä yhtiön hallinnosta kuin mitä johdon huolellisuusvelvoitteesta ja siihen vaikuttavista seikoista. Huolellisuus- ja lojaliteettivelvoitteesta löytyi kuitenkin muutamia oikeudellisia artikkeleita, joilla täydensin kirjallisuuden jättämiä aukkoja. Havainnollistaakseni esitettyä lainsäädäntöä ja teoriaa hyödynsin oikeuskäytäntöä, jolla pyrin syventämään ja selventämään käsiteltävää asiaa. Oikeustapaukset koostuvat enimmäkseen korkeimman oikeuden antamista ratkaisuksista. Joissain tilanteissa on hyödynnetty myös hovioikeuksien antamia päätöksiä. Pyrin koko opinnäytetyön ajan monipuoliseen lähteiden käyttöön, mutta on myönnettävä, että joissain kohdissa turvauduin vain muutamiin eri lähteisiin. Kyseisissä tapauksissa ei ollut löydettävissä monipuolisempaa materiaalia.

Olen aina ollut kiinnostunut yhtiöoikeudesta, erityisesti osakeyhtiön toiminnasta. Osaltaan tämä kiinnostus pohjautuu osakkeenomistajan vähäiseen riskiin, ja mukaan lähdön helppouden mahdollisuuteen vaikkapa varojen sijoitusmielessä. Toisaalta näen osakeyhtiön niin pienen kuin laajankin yritystoiminnan mahdollistajana. Lisäksi oman taustan vaikutus on ollut väistämätöntä, sillä yrittäjäperheessä kasvaneena kiinnostus yhtiöoikeuteen on herännyt jo varhaisessa vaiheessa. Aiheen sattuessa kohdalle epäröin aikani, sillä mietin sen laajuuden tuomaa haasteellisuutta. Oli kuitenkin pian selvää, että tämä on aihe, johon haluan mielelläni paneutua.

Aiheesta ei myöskään suoranaisesti ole tehty laajoja tutkimuksia, jotka käsittelisivät nimenomaisesti johdon huolellisuusvelvoitetta. Samasta aihepiiristä löytyy muutamia tutkimuksia, joissa yleensä on keskitytty vain hallituksen huolellisuusvelvoitteeseen tai ne jotenkin muuten pohjautuvat enemmän tai vähemmän aiheesta sivuaviin teemoihin. Näitä tutkimuksia ovat aiemmin tehneet alan ammattilaiset tai yliopiston tutkijat. Ammattikorkeakoulutasolla vastaavaa aihetta käsittelevää teosta ei ole aiemmin tehty. Kuten aiemmin on todettu, huolellisuusvelvoitteen sisältö on monisäikeinen ja sen määrittely on haasteellista, ellei lähes mahdotonta. Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoite oli myös opinnäytetyön aihevalintana melko vaativa. Tämän aihepiirin tutkimuksella pyrin lisäämään tietämystä

huolellisuusvelvoitteen viitekehyksen määrittelystä, asiasisällöstä ja merkityksestä yhtiön johdon toiminnassa.

Opinnäytetyöprosessi on sujunut kokonaisuudessaan melko vaivattomasti. Aloittaessani opinnäytetyön työstämistä, haasteelliseksi osoittautui kirjoittamisen aloittaminen. Järjestelmällisenä ihmisenä annoin liikaa painoarvoa työn suunnittelulle, joka johti varsinaisen kirjoittamisprosessin aloittamisen venähtämiseen. Jälkeenpäin ajateltuna on todettava, että vaikka suunnittelu onkin tarpeellista, ei siihen tulisi panostaa liikaa. Opinnäytetyön sisällön rajaus ja laajempi kokonaiskuva alkoi hahmottua huomattavasti selkeämmin kirjoittamisen alettua. Alkuvaiheessa tekstin tuottaminen tuntui kuitenkin hiukan kankealta, sillä edellisestä kirjoittamista vaativasta tehtävästä oli kulunut jo tovi. En kokenut ongelman kohdistuvan niinkään oikeudelliseen kirjoittamiseen, vaan enemminkin mahdollisimman selkeän tekstin tuottamiseen. Onnekseni huomasin, että mitä enemmän kirjoitin, sitä vaivattomammin tekstiä syntyi. Aihealueeseen johdattelevien päälukujen osalta haasteellisuutta toi olennaisen tiedon erottaminen ja tarpeellisen tiedon tiivistäminen. Varsinaista asiaa käsittelevä neljäs luku ei tuottanut aiheen osalta hankaluuksia, mutta siihen liittyvän tiedon sirpaleisuuden vuoksi luvun jäsentelemiseen meni oma aikansa. Pieniä alun ongelmia lukuun ottamatta, opinnäytetyön työstäminen sujui suunnitelmien mukaisesti ja kokonaisuudessaan hyvin. Opinnäytetyön tekemiseen meni toki aikaa, mutta varsinaisen tekstin sain kuitenkin koottua melko hyvällä vauhdilla. Ajateltua pidemmän ajan vei työn suunnittelu ja viimeistely. Pysin kirjoittamaan tutkimusta kurinalaisesti, mutta en halunnut asettaa sen valmistumiselle liian tarkkaa aikataulua.

Huolimatta siitä, että opinnäytetyön tekeminen oli aikaa vievää, pidin prosessia kokonaisuudessaan antoisana. Merkittävin syy tähän varmasti olikin aiheen mielekkyys, joka motivoi ja piti yllä intoa paneutua aiheeseen yhä syvemmin. Opinnäytetyön tekeminen on kehittänyt kykyä ymmärtää, tulkita ja tuottaa oikeudellista tekstiä, ja näin ollen myös vahvistanut omaa osaamista tällä saralla. Kaiken kaikkiaan voinkin todeta, että opinnäytetyön tekeminen on ollut oman ammatillisen kasvun kannalta merkittävä kokemus.

Opinnäytetyötä tehdessä virisi esille useita jatkotutkimusmahdollisuuksia. Mielestäni työ tarjoaa hyvän pohjan aihealueen laajemmalle tutkimiselle. Mielenkiintoista olisi esimerkiksi tutkia sitä, mitä johdon huolellisuusvelvoitteen rikkomisesta seuraa vahingonkorvausvelvollisuuden lisäksi tai miten huolellisuusvelvoitetta sovelletaan yhden osakkaan osakeyhtiössä. Etenkin silloin, kun osakkeenomistaja muodostaa yksin myös yhtiön johdon, voi olla haasteellista erottaa oma etu yhtiön edusta ja laittaa se oman edun edelle. Lisäksi olisi kiinnostavaa tutkia sitä, kuinka rahoittajat ja yhteistyökumppanit seuraavat huolellisuusvelvoitteen toteutumista ja minkälainen merkitys sillä on niille. Myös yrityksen elinkaaren vaikutus huolellisuusvelvoitteen toteutumiseen olisi huomionarvoinen tutkimuksen kohde.

Osakeyhtiön johdon huolellisuusvelvoitteen tutkiminen eri näkökulmista on ajankohtaista, sillä osakeyhtiö on yleisin ja yhä suosituimpi yritysmuoto Suomessa. Yritykset ovat tärkeä osa yhteiskuntaa ja ne vaikuttavat monin tavoin yhteiskunnan eri osa-alueisiin. Tutkimusta voidaan hyödyntää etenkin osakeyhtiön johdossa työskentelevien henkilöiden keskuudessa. Tutkimuksen tulokset korostavat johdon toiminnan merkitystä yrityksen menestymisessä. Valta tuo vastuuta ja tällöin on tärkeää, että johdon jäsenillä on ymmärrys nykyisestä lainsäädännöstä ja oikeuskäytännöstä.

Lähteet

- Af Schultén, G. 2003. Osakeyhtiölain kommentaari I. Helsinki: Talentum.
- Airaksinen, M. & Lindholm, T. 2007. Juridinen perusta hallituksen ja toimivan johdon yhteisyyölle. Teoksessa Tiihonen, T., Bergqvist, JT., Haapanen, M., Herold, M., Jaakola, M., Kariola, R., Weymarn, T. & Korpinen A (toim.). Hallitus vai toimitusjohtaja- työnjako ja vastuut. Helsinki: Gummerus kirjapaino Oy, 73–86.
- Airaksinen, M., Pulkkinen, P. & Rasinaho, V. 2010a. Osakeyhtiölaki I. Helsinki: Talentum.
- Airaksinen, M., Pulkkinen, P. & Rasinaho, V. 2010b. Osakeyhtiölaki II. Helsinki: Talentum.
- Erma, J., Rasila, T. & Virtanen, OV. 2017. Hyvä hallitustyö. Helsinki: Kaupparekisteri.
- Hannula, A., Kari, M. & Mäki, T. 2014. Osakeyhtiön hallituksen ja johdon vastuu. Helsinki: Talentum Media Oy.
- HE 109/2005 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle uudeksi osakeyhtiö lainsäädännöksi.
- Helsingin hovioikeus 3.9.2013 S13/1912.
- Hetemäki, L. 2017. Osakeyhtiölain mukainen voitto. Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Edilex. <https://www-edilex-fi.tietopalvelu.karelia.fi/opinnaytetyot/17960.pdf>. 23.1.2018.
- Husa, M., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.
- Hätönen, H. 2007. Osakeyhtiöoikeuden fidusiaariset velvoitteet ja yhdenvertaisuusperiaate Yhdysvalloissa, Suomessa ja Ruotsissa. Turun yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. Edilex. <https://www-edilex-fi.tietopalvelu.karelia.fi/opinnaytetyot/4600.pdf>. 22.1.2018.
- Ikonen, A. 2005. Yhtiöoikeudellinen lojaliteettivelvollisuus erityisesti Yhdysvalloissa, Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Suomessa ja Ruotsissa. Turun yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. Edilex. <https://www-edilex-fi.tietopalvelu.karelia.fi/opinnaytetyot/2686.pdf>. 22.1.2018.
- Immonen, R. & Nuolimaa, R. 2017. Osakeyhtiöoikeuden perusteet. Helsinki: Alma Talent.
- Kaupparekisterilaki 129/1979.
- KHO 26.8.1988 T 3298.
- KKO 1936 I 4.
- KKO 1978 II 55.
- KKO 1987:122.
- KKO 1988: 31.
- KKO 1990:171.
- KKO 1991:46.
- KKO 1991:122.
- KKO 1992:66.
- KKO 1993:148.
- KKO 1994:61.
- KKO 1995:40.
- KKO 1995:213.

- KKO 1999:12.
KKO 1999:86.
KKO 2000:58.
KKO 2000:69.
KKO 2000:89.
KKO 2000:106.
KKO 2001:57.
KKO 2001:85.
KKO 2002:73.
KKO 2003:33.
KKO 2004:88.
KKO 2006:90.
KKO 2013:74.
KKO 2013:75.
KKO 2016:58.
Kouvolan hovioikeus 7.10.2009 S08/1009.
Kouvolan hovioikeus 4.11.2013 S13/333.
Kyläkallio, J., Iirola, O. & Kyläkallio K. 2012a. Osakeyhtiö I. Helsinki: Edita publishing Oy.
Kyläkallio, J., Iirola, O. & Kyläkallio K. 2012b. Osakeyhtiö II. Helsinki: Edita publishing Oy.
Laki elinkeinon harjoittamisen oikeudesta 122/1919.
Laki varallisuusosoikeudellisista toimista 228/1929.
Leppiniemi, J. 2008. Osakeyhtiö- varteenotettava vaihtoehto. Porvoo: Tietosykli Oy.
Mähönen, J., Säiläkivi A. & Villa, S. 2006. Osakeyhtiölaki käytännössä. Helsinki: WSOYpro.
Mähönen, J. & Villa, S. 2010. Osakeyhtiö III corporate governance. Helsinki: WSOYpro.
Mähönen, J. & Villa, S. 2013. Osakeyhtiöoikeus käytännössä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
Mähönen, J. & Villa, S. 2015. Osakeyhtiö I yleiset opit. Helsinki: Talentum.
Mäntysaari, P. 2002. Osakeyhtiö toimijana. Helsinki: WSOY Lakitieto.
Norri, M. 2006. Osakeyhtiö - käytännön käsikirja. Helsinki: Rakennustieto Oy.
Nyström, P. 2016. Osakeyhtiön hallituksen fidusiariset velvollisuudet. Helsinki: Suomalainen lakimiesyhdistys.
Osakeyhtiölaki 624/2006.
Patentti- ja rekisterihallitus. 2018. Yritysten lukumäärät Kaupparekisterissä. <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html>. 10.3.2018.
Pönkä, V. 2011. Johdatus osakeyhtiöoikeuteen. Helsinki: Unigrafia Oy yliopistopaino.
Pönkä, V. 2012. Yhdenvertaisuus osakeyhtiössä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
Salonen, A. 2000. Osakeyhtiön hallituksen jäsenen huolellisuusvelvollisuus. Helsinki: Werner Södeström Lakitieto Oy. (WSLT)
Salonen, J. 2014. Osakeyhtiön hallituksen jäsenen yhtiöoikeudellinen vastuu ja sen taloudellinen rajaaminen sekä kohdistaminen. Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. Edilex. <https://www-edilex-fi.tietopalvelu.karelia.fi/opinnaytetyot/13831.pdf>. 22.1.2018.
Savela, A. 2015. Vahingonkorvaus osakeyhtiössä. Helsinki: Talentum.

- Siikarla, P.J. 2006. Osakeyhtiölaki & käytäntö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino OY.
- Surakka, A. 2012. Access to Finnish law. Helsinki: Talentum media.
- Ståhlberg, P. & Karhu, J. 2013. Suomen vahingonkorvausoikeus. Helsinki: Talentum.
- Vahingonkorvauslaki 412/1974.
- Vanha osakeyhtiölaki 734/1978.
- Villa, S. 2013. Henkilöyhtiöt ja osakeyhtiö. Helsinki: Talentum.